REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

JUSTIÇA DO TRABALHO EM TEMPOS DE DESREGULAMENTAÇÃO: COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL E DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS

ISSN 3085-8488

Número 108 | julho a dezembro de 2023

REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Os acórdãos e sentenças selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais.

BELO HORIZONTE SEMESTRAL

ISSN 3085-8488

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.	Belo Horizonte	v. 69	n. 108	p. 1-670	jul./dez. 2023

ESCOLA JUDICIAL

Diretor
Desembargador Emerson José Alves Lage

Coordenador Acadêmico
Juiz Cleber Lúcio de Almeida

Secretário
Fernando Brescia dos Reis

Redação: Rua Guaicurus, 203
Centro
CEP 30111-060
Belo Horizonte - MG - Brasil
Telefone: (31) 3235-9529
e-mail: revista@trt3.jus.br
escola@trt3.jus.br

Capa: Publicidade - Secom TRT/MG

Diagramação: Patrícia Côrtes Araújo - Seção de Revista da Escola Judicial

---

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região / Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; n. 1, (1965 -). Belo Horizonte, 1965.

Semestral.
Periodicidade irregular até 1998, a partir do volume 59 de 1999 passa a ser semestral. Disponível também na internet (https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista) a partir do volume 64 de 2004.

ISSN 0076-8855

1. Direito do Trabalho - Periódico. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil 3. Justiça do Trabalho - Brasil. 4. Jurisprudência trabalhista - Brasil. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região).

CDU: 347.998:331(81)(05)
34:331(81)(094.9)(05)

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.
Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal.
É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.
Impresso no Brasil

CONSELHO EDITORIAL

DENISE ALVES HORTA - Desembargadora Presidente do TRT/MG
EMERSON JOSÉ ALVES LAGE - Desembargador 2º Vice-Presidente e Diretor da Escola Judicial do TRT/MG
CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA - Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT/MG
ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI - Desembargadora Conselheira da Revista do TRT/MG
MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA - Desembargadora Conselheira da Revista do TRT/MG
ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA - Juíza Conselheira da Revista do TRT/MG
AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - Ministro do TST
JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA - Ministro do TST
MAURICIO GODINHO DELGADO - Ministro do TST
BIANCA BASTOS - Desembargadora do TRT/SP
CÁSSIO COLOMBO FILHO - Desembargador aposentado do TRT/PR
GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO - Desembargador do TRT/MA
MÁRCIO TÚLIO VIANA - Desembargador aposentado do TRT/MG
SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA - Desembargador 1º Vice-Presidente do TRT/MG
TAISA MARIA MACENA DE LIMA - Desembargadora do TRT/MG
MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT - Juíza Titular do TRT/MG
ADRIÁN GOLDIN - Professor Plenário na Universidad San Andrés - Argentina
ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU - Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha - Espanha
GIANCARLO PERONE - Professor Ordinário de Diritto Del Lavoro nella Universita di Roma Tor Vergata - Itália
MARIE-FRANCE MIALON - Professora da Universidade Paris II - Panthéon - Assas - França

CONSELHO CONSULTIVO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 3ª REGIÃO

Desembargador Emerson José Alves Lage - Diretor

Juiz Cleber Lúcio de Almeida - Coordenador Acadêmico

Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

Desembargador Marcus Moura Ferreira

Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta

Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima

Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta

Juiz Alexandre Wagner de Morais Albuquerque

Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro

Juiz Geraldo Magela Melo

Juiz Leonardo Tibo

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

BIÊNIO: 2024 / 2025

Cargos de Direção

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Presidente

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA
Desembargador 1º Vice-Presidente

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador 2º Vice-Presidente

MANOEL BARBOSA DA SILVA
Desembargador Corregedor

ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO
Desembargador Vice-Corregedor

Ouvidoria

VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR
Desembargador Ouvidor

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA
Desembargadora Vice-Ouvidora e Ouvidora da Mulher

TURMAS

Primeira Turma
Desembargadores
Maria Cecília Alves Pinto (Presidente)
Luiz Otávio Linhares Renault
Paula Oliveira Cantelli
Adriana Goulart de Sena Orsini

Segunda Turma
Desembargadores
Maristela Íris da Silva Malheiros (Presidente)
Lucas Vanucci Lins
Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
Sabrina de Faria Fróes Leão

Terceira Turma
Desembargadores
Marcelo Moura Ferreira (Presidente)
César Pereira da Silva Machado Júnior
Milton Vasques Thibau de Almeida
Danilo Siqueira de Castro Faria

Quarta Turma
Desembargadores
Paulo Chaves Corrêa Filho (Presidente)
Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Delane Marcolino Ferreira

Quinta Turma
Desembargadores
Jaqueline Monteiro de Lima (Presidente)
Paulo Maurício Ribeiro Pires
Marcos Penido de Oliveira
Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Sexta Turma
Desembargadores
José Murilo de Morais (Presidente)
Anemar Pereira Amaral
Jorge Berg de Mendonça
Maria Cristina Diniz Caixeta

Sétima Turma
Desembargadores
Vicente de Paula Maciel Júnior (Presidente)
Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
Cristiana Maria Valadares Fenelon
Fernando César da Fonseca

Oitava Turma
Desembargadores
José Marlon de Freitas (Presidente)
Sércio da Silva Peçanha
Sérgio Oliveira de Alencar
José Nilton Ferreira Pandelot

Nona Turma
Desembargadores
Weber Leite de Magalhães Pinto Filho (Presidente)
Maria Stela Álvares da Silva Campos
Rodrigo Ribeiro Bueno
André Schmidt de Brito

Décima Turma
Desembargadores
Ricardo Antônio Mohallem (Presidente)
Marcus Moura Ferreira
Taisa Maria Macena de Lima
Ricardo Marcelo Silva

Décima Primeira Turma
Desembargadores
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente)
Marcelo Lamego Pertence
Juliana Vignoli Cordeiro
Antônio Gomes de Vasconcelos

Órgão Especial

Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente)
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (1º Vice-Presidente)
Desembargador Emerson José Alves Lage (2º Vice-Presidente)
Desembargador Manoel Barbosa da Silva (Corregedor)
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho (Vice-Corregedor)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador José Murilo de Morais
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador André Schmidt de Brito
Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC)

Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (Presidente)
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador José Murilo de Morais
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador Anemar Pereira Amaral
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Cmpos
Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (1ª SDI)

Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires (Presidente)
Desembargador Marcelo Lamego Pertence
Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima
Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior
Desembargador Marcelo Moura Ferreira
Desembargador Danilo Siqueira de Castro Faria
Desembargador Ricardo Marcelo Silva
Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta
Desembargador José Nilton Ferreira Pandelot
Desembargador Fernando César da Fonseca
Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão

2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (2ª SDI)

Desembargador Sércio da Silva Peçanha (Presidente)
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida
Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho
Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos
Desembargador Marcos Penido de Oliveira
Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar
Desembargador André Schmidt de Brito
Desembargador Delane Marcolino Ferreira

Diretora-Geral: Patrícia Helena Reis
Diretora Judiciária: Telma Lúcia Bretz Pereira
Secretária-Geral da Presidência: Ludmila Pinto da Silva

Varas do Trabalho
TRT da 3ª Região
Minas Gerais

1ª Vara de Alfenas	Maila Vanessa de Oliveira Costa
2ª Vara de Alfenas	Alessandra Junqueira Franco
Vara de Almenara	Alexandre Gonçalves de Toledo
Vara de Araçuaí	Júnia Márcia Marra Turra
1ª Vara de Araguari	Sheila Marfa Valério
2ª Vara de Araguari	Tânia Mara Guimarães Pena
Vara de Araxá	Vanderson Pereira de Oliveira
1ª Vara de Barbacena	Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves
2ª Vara de Barbacena	Rosângela Alves da Silva Paiva
1ª Vara de Belo Horizonte	Paula Borlido Haddad
2ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Ribeiro
3ª Vara de Belo Horizonte	Marina Caixeta Braga
4ª Vara de Belo Horizonte	Karla Santuchi
5ª Vara de Belo Horizonte	Jésser Gonçalves Pacheco
6ª Vara de Belo Horizonte	Alexandre Wagner de Morais Albuquerque
7ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral
8ª Vara de Belo Horizonte	Cleyonara Campos Vieira Vilela
9ª Vara de Belo Horizonte	Érica Aparecida Pires Bessa
10ª Vara de Belo Horizonte	Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
11ª Vara de Belo Horizonte	June Bayão Gomes Guerra
12ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Oliveira da Silva
13ª Vara de Belo Horizonte	Raquel Fernandes Lage
14ª Vara de Belo Horizonte	Angela Castilho Rogedo Ribeiro
15ª Vara de Belo Horizonte	Gastão Fabiano Piazza Júnior
16ª Vara de Belo Horizonte	Flávia Cristina Rossi Dutra
17ª Vara de Belo Horizonte	Henrique Alves Vilela
18ª Vara de Belo Horizonte	Solange Barbosa de Castro Amaral
19ª Vara de Belo Horizonte	Fabiano de Abreu Pfeilsticker
20ª Vara de Belo Horizonte	Daniel Gomide Souza
21ª Vara de Belo Horizonte	Cleber Lúcio de Almeida
22ª Vara de Belo Horizonte	Ronaldo Antônio Messeder Filho
23ª Vara de Belo Horizonte	Márcio José Zebende
24ª Vara de Belo Horizonte	Charles Etienne Cury
25ª Vara de Belo Horizonte	Cláudio Roberto Carneiro de Castro
26ª Vara de Belo Horizonte	Silene Cunha de Oliveira
27ª Vara de Belo Horizonte	Christianne de Oliveira Lansky
28ª Vara de Belo Horizonte	Cristiana Soares Campos

29ª Vara de Belo Horizonte	André Figueiredo Dutra
30ª Vara de Belo Horizonte	Clarice dos Santos Castro
31ª Vara de Belo Horizonte	Marcos César Leão
32ª Vara de Belo Horizonte	Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker
33ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Toledo Gonçalves
34ª Vara de Belo Horizonte	Bruno Alves Rodrigues
35ª Vara de Belo Horizonte	Fabiana Alves Marra
36ª Vara de Belo Horizonte	Flânio Antônio Campos Vieira
37ª Vara de Belo Horizonte	Walder de Brito Barbosa
38ª Vara de Belo Horizonte	Leonardo Passos Ferreira
39ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Roberto Tostes Franco
40ª Vara de Belo Horizonte	Renata Lopes Vale
41ª Vara de Belo Horizonte	Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
42ª Vara de Belo Horizonte	Luiz Cláudio dos Santos Viana
43ª Vara de Belo Horizonte	Vaga
44ª Vara de Belo Horizonte	Maritza Eliane Isidoro
45ª Vara de Belo Horizonte	Carlos Roberto Barbosa
46ª Vara de Belo Horizonte	Vitor Salino de Moura Eça
47ª Vara de Belo Horizonte	Jessé Cláudio Franco de Alencar
48ª Vara de Belo Horizonte	Marco Túlio Machado Santos
1ª Vara de Betim	Renata Batista Pinto Coelho Fróes de Aguilar
2ª Vara de Betim	Ordenísio César dos Santos
3ª Vara de Betim	Cláudio Antônio Freitas Delli Zotti
4ª Vara de Betim	Fernando Rotondo Rocha
5ª Vara de Betim	Vivianne Célia Ferreira Ramos Corrêa
6ª Vara de Betim	Andréa Rodrigues de Morais
Vara de Bom Despacho	Daniel Cordeiro Gazola
Vara de Caratinga	Jônatas Rodrigues de Freitas
Vara de Cataguases	Lenício Lemos Pimentel
Vara de Caxambu	José Ricardo Dily
Vara de Congonhas	Fernanda Garcia Bulhões Araújo
Vara de Conselheiro Lafaiete	Andréa Buttler
1ª Vara de Contagem	Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa
2ª Vara de Contagem	Thaisa Santana Souza Schneider
3ª Vara de Contagem	Sílvia Maria Mata Machado Baccarini
4ª Vara de Contagem	Cláudia Eunice Rodrigues
5ª Vara de Contagem	Vinícius Mendes Campos de Carvalho
6ª Vara de Contagem	Daniela Torres Conceição
1ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniel Chein Guimarães
2ª Vara de Coronel Fabriciano	Luciana Jacob Monteiro de Castro
3ª Vara de Coronel Fabriciano	Luiz Evaristo Osório Barbosa
4ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniele Cristine Morello Brendolan Maia

Vara de Curvelo	Geraldo Magela Melo
Vara de Diamantina	Edson Ferreira de Souza Júnior
1ª Vara de Divinópolis	Anselmo Bosco dos Santos
2ª Vara de Divinópolis	Aline Queiroga Fortes Ribeiro
1ª Vara de Formiga	Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso
2ª Vara de Formiga	Marco Antônio Silveira
Vara de Frutal	Marcos Vinícius Barroso
1ª Vara de Governador Valadares	Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
2ª Vara de Governador Valadares	Andressa Batista de Oliveira
3ª Vara de Governador Valadares	Priscila Rajão Cota Pacheco
Vara de Guanhães	Josias Alves da Silveira Filho
Vara de Guaxupé	Carlos Adriano Dani Lebourg
1ª Vara de Itabira	Luciana de Carvalho Rodrigues
2ª Vara de Itabira	Adriano Antônio Borges
Vara de Itajubá	Ana Paula Costa Guerzoni
Vara de Itaúna	Valmir Inácio Vieira
1ª Vara de Ituiutaba	Sandra Carla Simamoto da Cunha
2ª Vara de Ituiutaba	Camilo de Lelis Silva
Vara de Iturama	Helena Honda Rocha
Vara de Januária	Fernando Saraiva Rocha
1ª Vara de João Monlevade	Anaximandra Kátia Abreu Oliveira
2ª Vara de João Monlevade	Rodrigo Cândido Rodrigues
1ª Vara de Juiz de Fora	Agnaldo Amado Filho
2ª Vara de Juiz de Fora	Keyla de Oliveira Toledo e Veiga
3ª Vara de Juiz de Fora	Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
4ª Vara de Juiz de Fora	Luiz Olympio Brandão Vidal
5ª Vara de Juiz de Fora	Tarcísio Corrêa de Brito
Vara de Lavras	Paulo Emílio Vilhena da Silva
Vara de Manhuaçu	Hitler Eustásio Machado Oliveira
Vara de Monte Azul	Luís Henrique Santiago Santos Rangel
1ª Vara de Montes Claros	Rosa Dias Godrim
2ª Vara de Montes Claros	Júlio César Cangussu Souto
3ª Vara de Montes Claros	Neurisvan Alves Lacerda
Vara de Muriaé	Marcelo Paes Menezes
Vara de Nanuque	Nelson Henrique Rezende Pereira
1ª Vara de Nova Lima	Mauro César Silva
2ª Vara de Nova Lima	Cristiano Daniel Muzzi
1ª Vara de Ouro Preto	Graça Maria Borges de Freitas
2ª Vara de Ouro Preto	Raíssa Rodrigues Gomide
Vara de Pará de Minas	Luciana Nascimento dos Santos
Vara de Paracatu	Arlindo Cavalaro Neto
1ª Vara de Passos	Francisco José dos Santos Júnior

2ª Vara de Passos	Maria Raimunda Moraes
Vara de Patos de Minas	Hadma Christina Murta Campos
Vara de Patrocínio	Sérgio Alexandre Resende Nunes
1ª Vara de Pedro Leopoldo	Maria Irene Silva de Castro Coelho
2ª Vara de Pedro Leopoldo	Juliana Campos Ferro
Vara de Pirapora	Pedro Paulo Ferreira
1ª Vara de Poços de Caldas	Eliane Magalhães de Oliveira
2ª Vara de Poços de Caldas	Renato de Sousa Resende
Vara de Ponte Nova	Ézio Martins Cabral Júnior
1ª Vara de Pouso Alegre	Liza Maria Cordeiro
2ª Vara de Pouso Alegre	Fábio Gonzaga de Carvalho
3ª Vara de Pouso Alegre	Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva
Vara de Ribeirão das Neves	Ana Carolina Simões Silveira
Vara de Sabará	Felipe Clímaco Heineck
Vara de Santa Luzia	Júlio Corrêa de Melo Neto
Vara de Santa Rita do Sapucaí	Edmar Souza Salgado
Vara de São João Del Rei	Frederico Leopoldo Pereira
Vara de São Sebastião do Paraíso	Adriana Farnesi e Silva
1ª Vara de Sete Lagoas	Carla Cristina de Paula Gomes
2ª Vara de Sete Lagoas	Rafaela Campos Alves
3ª Vara de Sete Lagoas	Renato de Paula Amado
Vara de Teófilo Otoni	André Barbieri Aidar
Vara de Três Corações	Alexandre Reis Pereira de Barros
Vara de Ubá	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Uberaba	Vaneli Cristine Silva de Mattos
2ª Vara de Uberaba	Melania Medeiros dos Santos Vieira
3ª Vara de Uberaba	Alexandre Chibante Martins
4ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
1ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Marsiglia Treviso
2ª Vara de Uberlândia	Marcel Lopes Machado
3ª Vara de Uberlândia	João Rodrigues Filho
4ª Vara de Uberlândia	Marcelo Segato Morais
5ª Vara de Uberlândia	Celso Alves Magalhães
6ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos
Vara de Unaí	Glauco Rodrigues Becho
1ª Vara de Varginha	Fabrício Lima Silva
2ª Vara de Varginha	Ricardo Luís Oliveira Tupy

Juízes do Trabalho Substitutos

Adriano Marcos Soriano Lopes
Afrânio Rodrigues de Amorim Abras
Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas
Alexandre Moreira dos Santos Almeida
Alexandre Pimenta Batista Pereira
Alfredo Massi
Amanda Alexandre Lopes
Ana Carolina Peretti Schlindwein
André Luiz Maia Secco
Ângela Maria Lobato Garios
Anna Elisa Ferreira de Resende Rios
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga
Bruno Occhi
Camila César Corrêa
Carlos Ney Pereira Gurgel
Carolina Neves Vieira
Carolina Silva Silvino Assunção
Cecília da Rocha Coelho e Quintão Soares
Cíntia Barbosa Vianna Peixoto
Circe Oliveira Almeida Bretz
Clarisse Barbosa de Oliveira
Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira
Denoele Taíssa Becker de Souza
Eduardo Atalla Barletta
Eduardo Marques Vieira Araújo
Emanuel Barbosa de Moura
Fabiana Maria Soares
Fábio Peixoto Gondim
Fernanda Cristine Nunes Teixeira
Fernanda da Rocha Teixeira
Fernanda Nigri Faria
Fernanda Radicchi Madeira
Fernando Blos Sunara
Filipe de Souza Sickert
Flávia Fonseca Parreira Storti
Frederico Alves Bizzotto da Silveira
Gregory Ferreira Magalhães
Haydee Priscila Pinto Coelho de Santana
Helder Fernandes Neves
Henrique de Souza Mota

Henrique Macedo de Oliveira
Henrique Mussio Fornazier Volpini
Isabella Bechara de Lamounier Barbosa
Isabella Silveira Bartoschik
Iuri Pereira Pinheiro
Jane Dias do Amaral
Jéssica Grazielle Andrade Martins
João Paulo Rodrigues Reis
Jordana Duarte Silva
Josiane Luciana Pinto Sampaio
Josiane Nunes Alves
Kleverson Glauber Figueiredo de Paula Júnior
Leandro Wehdorn Ganem
Leonardo Tibo Barbosa Lima
Lucas Carvalho de Miranda Sá
Lucas Furiati Camargo
Luciana Santini da Silva Pereira
Luciane Parma Pinto
Luciano José de Oliveira
Luciene Tavares Teixeira Scotelano
Lucienne Ferreira Oliveira Ventura
Luciléa Lage Dias Rodrigues
Luísa Azevedo Brugnoli Ribeiro
Luiz Felipe de Moura Rios
Luiza Ribeiro Xavier
Manolo de Las Cuevas Mujalli
Manuela Duarte Boson Santos
Manuela Valim Charpinel
Marcel Luiz Campos Rodrigues
Marcelo Marques
Marcelo Palma de Brito
Marcelo Soares Viegas
Marina Bretas Duarte Morais
Marisa Felisberto Pereira
Matheus Martins de Mattos
Mayanna da Silva Santos Souza
Murillo Franco Camargo
Nathália Carvalho Menezes
Nelsilene Leão de Carvalho Dupin
Osmar Rodrigues Brandão
Paola Barbosa de Melo
Patrícia Vieira Nunes de Carvalho

Paula de Almeida Pires
Pedro Mallet Kneipp
Phelippe Henrique Cordeiro Garcia
Priscila Andrade Cravero Guimarães
Rachel Ferreira Cazotti
Raquel Drummond de Andrade
Raquel Elizabeth Senra Lima
Reinaldo de Souza Pinto
Ricardo Gurgel Noronha
Ricardo Henrique Botega de Mesquita
Ronaldo Antônio de Brito Junior
Rosério Firmo
Samantha da Silva Hassen Borges
Sérgio Silveira Mourão
Sofia Fontes Regueira
Solainy Beltrão dos Santos
Stella Fiúza Cançado
Tarsila Vaz Ribeiro
Tatiana Carolina de Araújo
Tatiane David Luiz Faria
Thallyta Ranyelle de Fátima Borges
Thiago Saço Ferreira
Tiago José Gama Carvalho de Oliveira
Uilliam Frederic D'Lopes Carvalho
Ulysses de Abreu César
Vitor Martins Pombo
Vivianne Oliveira de Andrade
Walace Heleno Miranda de Alvarenga
Washington Timóteo Teixeira Neto
William Martins

SUMÁRIO

1 HISTÓRIA & DIREITO

CONTEÚDO E MISSÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO
José de Almeida 37
Artigo publicado na *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* n. 3-4, em 1966

2 DOUTRINAS

A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E AS RECENTES DECISÕES DO STF: A NECESSIDADE DE CONSIDERAÇÃO DOS FATOS CONSTITUCIONAIS
Luiz Ronan Neves Koury 45

A DEFESA DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS: um breve olhar sobre as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal relativas à competência material da Justiça do Trabalho
Jéssica Grazielle Andrade Martins, Natália Luiza Alves Martins, Pedro Henrique Almeida Valença 61

A JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE PEJOTIZAÇÃO E SUA REPERCUSSÃO NOS DIREITOS SOCIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS
Kátia Magalhães Arruda, Cássio Casagrande 83

AS JUSTIÇAS DISTRIBUTIVA E CORRETIVA COMO FUNDAMENTOS DO DIREITO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Carlos Eduardo Paletta Guedes 97

O DIREITO, FUNDAMENTAL E HUMANO, DOS(AS) TRABALHADORES(AS) A UMA JURISDIÇÃO ESPECIALIZADA: O DEBATE SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Cleber Lúcio de Almeida 119

O ESVAZIAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A CONSEQUENTE DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS
Luciano Pizzotti Silva, Raquel Vieira Inácio 129

O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS DA (RE)MERCANTILIZAÇÃO DO LABOR HUMANO
Rubens Goyatá Campante 147

PROFISSIONAIS DO SEXO E O DIREITO DO TRABALHO
Laís Franco de Souza Silva 183

TRABALHO PLATAFORMIZADO NO CAPITALISMO PANDÊMICO: O LABOR NO PÓS-PANDEMIA
Marina Grojpen Couto 219

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO
Ellen Braga de Souza Rocha 239

3 DOUTRINAS - Assuntos Diversos

A FORÇA CENTRÍFUGA DA RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL: UMA ANÁLISE DA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS TRABALHISTAS
Roberta de Melo Carvalho 259

BURNOUT: ESTRESSE EXTREMO NO TRABALHO. UMA ANÁLISE PSICOLÓGICA E JURÍDICA
Fernanda da Rocha Teixeira, Simone Dias Souza Doscher da Fonseca 277

4 DECISÃO PRECURSORA

MOTORISTA POR APLICATIVO ELETRÔNICO - RELAÇÃO DE TRABALHO E VÍNCULO EMPREGATÍCIO - COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA - UBERIZAÇÃO E PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO

Decisão proferida no Processo nº ATSum 0010409-88.2017.5.03.0112 pelo Juiz Titular Márcio Toledo Gonçalves 303

Comentário: Juíza Substituta Fernanda Nigri Faria 343

5 JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

Acórdãos

ACIDENTE DO TRABALHO - DANO EM RICOCHETE - COMPETÊNCIA DA ESPECIALIZADA TRABALHISTA
Desembargadora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim 363

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE - CONTRATO DE EMPREGO - ANOTAÇÃO DA CTPS - COMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA
Desembargador Ricardo Marcelo Silva 377

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA
Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta 394

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - RELAÇÃO DE TRABALHO - MOTORISTA DE APLICATIVO - ADOECIMENTO - INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAL E MORAL
Desembargadora Denise Alves Horta 431

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - REPASSE DE CONTRIBUIÇÕES DA EMPREGADORA PARA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA
Desembargador Emerson José Alves Lage 442

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - VÍNCULO DE EMPREGO - MOTORISTA - TRANSPORTE DE CARGAS - LEI 11.442/2007 - ADC 48
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini..... 454

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - VÍNCULO DE EMPREGO - TRANSPORTE DE PASSAGEIROS VIA APLICATIVO - INEXISTÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA COM AS TESES FIRMADAS PELO STF
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto..... 469

FUNÇÃO PÚBLICA - RELAÇÃO JURÍDICO-ADMINISTRATIVA - INCOMPETÊNCIA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA
Desembargador Marcelo Lamego Pertence..... 487

INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA - PARCELAS DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA PAGAS A MENOR - COMPETÊNCIA DA ESPECIALIZADA TRABALHISTA
Desembargadora Angela Castilho Rogedo Ribeiro..... 491

MOTORISTA - RELAÇÃO DE TRABALHO - ALEGAÇÃO DA PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Desembargador Ricardo Marcelo Silva..... 497

Sentenças

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DE SEGURO DE VIDA - CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
Juiz Titular Camilo de Lelis Silva..... 527

RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE VAN - TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - SÚMULA 331, IV, DO TST - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DAS EMPRESAS TOMADORAS DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS
Juiz Titular Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos..... 538

RELAÇÃO DE TRABALHO - EMPREGADOR CADASTRADO NA PLATAFORMA IFOOD - CONTRATO DE EMPREGO NA MODALIDADE INTERMITENTE
Juiz Titular Henrique Alves Vilela..... 568

RELAÇÃO DE TRABALHO - MOTORISTA DE APLICATIVO - PLATAFORMA UBER - EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE EMPREGO - FIXAÇÃO DA MODALIDADE INTERMITENTE, NOS LIMITES DO PEDIDO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - AUSÊNCIA DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA DEVIDA
Juiz Substituto Manolo de Las Cuevas Mujalli 592

RELAÇÃO DE TRABALHO - MOTORISTAS DE APLICATIVO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS - PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DO CONTRATO DE EMPREGO
Juíza Titular Adriana Campos de Souza Freire Pimenta 608

6 REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT DA 3ª REGIÃO SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

REFERÊNCIAS DE LIVROS 635

REFERÊNCIAS DE ARTIGOS DE PERIÓDICOS 643

REFERÊNCIAS DE TESES, DISSERTAÇÕES E MONOGRAFIAS 649

REFRÊNCIAS DE DOCUMENTÁRIOS, ENTREVISTAS E VÍDEOS DA INTERNET 651

REFRÊNCIAS DE JURISPRUDÊNCIAS/DECISÕES PRECURSORAS 653

REFRÊNCIAS DE AÇÕES DE INTERESSE DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL 657

NORMAS EDITORIAS 661

EDITORIAL

À Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apraz levar a domínio público a edição de número 108 da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, tendo como conteúdo temático central "A Justiça do Trabalho em tempos de desregulamentação: competência constitucional e defesa dos direitos sociais", buscando, como de costume, refletir o pluralismo de ideias, a promoção do aperfeiçoamento dos que atuam ou estudam este instigante ramo especializado do Direito, assim como proporcionar a maior difusão de conhecimentos, com vistas à concretização do Estado Democrático de Direito, por meio de justiça social e da efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, tudo através de artigos científicos e decisões judiciais, atuais e precursoras.

E a presente edição é inaugurada com a republicação de emblemática palestra proferida pelo Juiz do Trabalho José de Almeida, no ano de 1960, em evento promovido pelo Rotary Club de Cataguases, através do qual, em sintonia com o tempo presente, destaca o nobre magistrado a significância, essencialidade e inafastabilidade de uma justiça especializada, diante de seu viés eminentemente social, dado o avanço que denominou, na ocasião, das "questões sociais" que lhe eram subjacentes. Uma exigência clara e inexorável em relação às mudanças sociais que ocorriam naqueles quadrantes da vida, "questões sociais" essas que, guardadas as devidas proporções, parecem nos remeter a momentos ou circunstâncias da atualidade, como já dito.

Naquela ocasião, por sinal, destacou o nobre magistrado:

> Vamos simplificar e sintetizar:
> 1 - O direito proprietarista, civilista, apesar de, em tese, exaltar o indivíduo ou o cidadão, retrocedeu, no caso do trabalho, ao conceito de *locação*, não conhecendo o instituto do contrato de trabalho, numa civilização que acabaria por se impor como a civilização do trabalho. Proclamando a liberdade de contratar, a autonomia

da vontade e o conceito romano de propriedade (usar e abusar), possibilitou a exploração do homem pelo homem, sujeitando o trabalho, como uma mercadoria, à lei da oferta e da procura.

2 - O progresso material cresceu assombrosamente, mas a produção não era mais para o *consumo* e, sim, para *acumulação*. Com muitos morrendo de fome ou subnutridos, destruíram-se alimentos preciosos para manter-lhes os altos níveis de preços.

3 - Esta desarticulação criou a *questão social*, sintetizada na legenda de que "os ricos se tornavam cada vez mais ricos e cada vez em menor número e os pobres cada vez mais pobres e em maior número".

4 - A organização do proletariado deu à questão social um novo sentido e obrigou o Estado a intervir contra princípios até então tidos como invioláveis ou infalíveis. A Justiça do Trabalho é instrumento de intervenção estatal, visando a alcançar uma ordem econômica mais justa, uma economia mais humana, presidida não pelo princípio da *fecundidade do dinheiro*, mas pelo da *fecundidade do trabalho.*

5 - Esta intervenção, na fase atual, traduz-se pelo resguardo de um esquema mínimo de condições para a dignidade do trabalho, uma espécie de esqueleto de contrato, cuidando da jornada máxima de 8 horas; do salário-mínimo vital e, em breve, familiar; da proteção do salário, inclusive contra os credores do empregado; dos descansos diários, semanais e anuais; da higiene e segurança do trabalho; do aviso-prévio e das indenizações, em caso de rescisão; da estabilidade no emprego, etc. O arcabouço se estrutura ainda com a organização sindical, a seguridade social e, sobretudo, com o instituto da convenção coletiva do trabalho. E, acima de tudo isso, dando à Justiça do Trabalho uma feição especialíssima e revolucionária, a competência normativa que lhe é orgânica e específica, isto é, a Justiça do Trabalho pode impor às partes novas normas e condições de trabalho.

O extrato das ideias manifestadas já em meados do século passado parece vivo ou reavivado. Daí se extrai a relevância das reflexões que a presente edição da Revista do Tribunal nos traz, novamente.

E, para jogar luzes a essas reflexões, inicia-se a presente edição, com artigo de autoria do Desembargador aposentado do TRT da 3ª Região, Desembargador Luiz Ronan Neves Koury, sob o título "A Competência Constitucional da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: a necessidade de consideração dos fatos constitucionais", no qual é examinada a competência constitucional da Justiça do Trabalho diante dos recentes julgamentos das Reclamações Constitucionais, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), procurando deixar evidenciada a inflexão na jurisprudência da Corte Superior sobre o tema.

É que a trajetória de regulamentação da referida competência material nas Constituições da República é marcada pela ampliação e valorização de seu espaço normativo - e não na forma reducionista como se verifica nas recentes decisões das Reclamações Constitucionais. Tal entendimento contraria a noção de verdade, própria do Estado Constitucional, que tem como referência a necessária análise dos fatos constitucionais para, no caso, estabelecer o verdadeiro alcance da expressão "relação de trabalho" e a consequente competência constitucional da Justiça do Trabalho.

As Juízas do Trabalho Jéssica Grazielle Andrade Martins e Natália Luiza Alves Martins, juntamente ao bacharel em Direito, Pedro Henrique Almeida Valença, trazem-nos a abordagem sobre "A Defesa da Justiça do Trabalho como instrumento de proteção dos direitos sociais: um breve olhar sobre as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal relativas à competência material da Justiça do Trabalho"**,** procurando argumentar e demonstrar que o Supremo Tribunal Federal, ao excluir competências da Justiça do Trabalho, seja em nível material ou funcional, reduz a proteção social trabalhista, em absoluto contraste com decisões de caráter vanguardista quanto às liberdades políticas e civis, criando um abismo entre direitos civis e políticos e os sociolaborais. Ainda como objeto de estudo, o trabalho analisará decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, verificando se há ou não uma tendência de mudança apta para garantir a proteção aos direitos sociais e ao funcionamento da Justiça do Trabalho.

A Ministra do Tribunal Superior do Trabalho e Diretora da ENAMAT, Ministra Kátia Magalhães Arruda, em co-autoria com o Procurador do MPT Cássio Casagrande, brinda-nos com uma reflexão sobre "A Jurisdição do STF sobre pejotização e sua repercussão nos direitos sociais das mulheres

trabalhadoras", por meio da qual incursionam sobre a deterioração dos direitos da mulher trabalhadora após a Lei n. 13.467/17 e a jurisprudência da Suprema Corte do Brasil, sobretudo com a transformação de vínculo de emprego em "pejotização", ou seja, alterar o trabalho subordinado para um suposto trabalho autônomo, com graves consequências para a luta das mulheres contra a discriminação e violência no trabalho.

O Juiz do Trabalho e Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT da 3ª Região, Juiz Cleber Lúcio de Almeida, por seu turno, discorre sobre "O direito, fundamental e humano, dos(as) trabalhadores(as) a uma jurisdição especializada: o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho", trilhando argumentos no sentido da competência da Justiça do Trabalho no Brasil, propondo-se a verificar se os(a) trabalhadores(as) têm direito ao julgamento de suas demandas relacionadas com o reconhecimento da existência de relação de emprego com o tomador de seus serviços por uma justiça especializada. A conclusão a que se chegou é no sentido de que não só os(a) trabalhadores(as) têm esse direito, mas também se trata de um direito fundamental e humano.

O advogado Carlos Eduardo Paletta Guedes articula com o tema "As justiças distributiva e corretiva como fundamentos do Direito e da Justiça do Trabalho", partindo de uma análise dos conceitos de justiça distributiva e corretiva, desde Aristóteles até sua visão atual. O objetivo é avaliar a pertinência com os fundamentos do Direito do Trabalho e do papel jurisdicional da Justiça do Trabalho. Conclui-se que a justiça distributiva fundamenta o Direito do Trabalho, enquanto a prestação jurisdicional se fundamenta na noção de justiça corretiva.

Por seu turno, o também advogado Luciano Pizzotti Silva, em coautoria com a administradora de empresas e acadêmica de Direito, Raquel Vieira Inácio, enfrentam o tema "O esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho e a consequente desregulamentação das relações trabalhistas", buscando analisar o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, as consequências dessas mudanças e seus impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Nesse panorama, objetiva-se responder a problematização da pesquisa, qual seja: o Supremo Tribunal Federal é protagonista no processo de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho?

O pesquisador do Cerbras/UFMG e servidor do TRT da 3ª Região, Rubens Goyatá Campante, traz o tema "O futuro do trabalho: perspectivas da (re)mercantilização do labor humano", no qual aborda o futuro do trabalho humano diante do desenvolvimento tecnológico. O texto analisa as três fases principais da organização do trabalho trazidas pelo capitalismo, sistema que transformou um fato natural da vida humana, o trabalho, em mercadoria: capitalismo industrial liberal; capitalismo industrial com Estado de Bem-Estar Social e capitalismo pós-industrial neoliberal. Na fase mais recente deste último, o capitalismo digital traz novos tipos de trabalhadores. Nessa conjuntura, é crucial, para combater a remercantilização do trabalho, ampliar a compreensão do que ele seja e reduzir o tempo que as pessoas se dedicam a ele, sem reduzir a remuneração.

A advogada Laís Souza de Franco Silva, com o título "Profissionais do Sexo e o Direito do Trabalho", analisa a possibilidade do reconhecimento da relação de emprego entre profissionais do sexo e a casa de favorecimento. Para isso, será analisado o percurso histórico da profissão do sexo, os sistemas legais em sede de direito comparado, os princípios e direitos constitucionais, bem como o direito penal aplicado a esse ramo e, por fim, aborda-se o Projeto de Lei Gabriela Leite, que visava a legalizar a profissão. A partir desses aspectos buscou-se mostrar a realidade sobre a atual situação jurídica das(dos) profissionais do sexo no Brasil e as consequências da possível regulamentação da profissão, na tentativa de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana e dar proteção mais ampla ao trabalho humano, abarcando essa forma marginalizada de labor, com o objetivo de enquadrá-la na relação de trabalho e, posteriormente, reconhecer os direitos e proteções trabalhistas e constitucionais a que fazem jus.

A advogada Marina Gorjpen Couto, em "Trabalho plataformizado no capitalismo pandêmico: o labor no pós-pandemia", por seu turno, aborda as transformações no mundo do trabalho, a partir da pandemia de Covid-19, e a ascensão do capitalismo de plataforma, conforme descrito por Antunes (2022). A crise sanitária destacou as fraquezas do sistema capitalista, que depende da força de trabalho para se manter, desmistificando a ideia de um "fim do trabalho". As plataformas digitais emergiram como uma solução para muitos trabalhadores, especialmente para aqueles que perderam seus empregos tradicionais,

gerando novos dilemas jurídicos, sobretudo no âmbito do Direito do Trabalho. A jurisprudência brasileira, representada pelo TRT-3, TST e STF, mostra que ainda não há consenso sobre a natureza das relações laborais nessas plataformas, evidenciando a necessidade de adaptação ou criação de novas legislações. A centralidade da Justiça do Trabalho no julgamento de casos relacionados ao vínculo empregatício é defendida, uma vez que sua especialização é crucial para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A conclusão aponta para a urgência em se discutir a adequação das normas existentes ou elaborar novas legislações específicas para lidar com as peculiaridades do trabalho plataformizado. Independentemente do caminho escolhido, a Justiça do Trabalho mantém sua competência essencial para assegurar a justiça social e preservar os direitos trabalhistas, evitando a fragmentação dos litígios e sobrecarga do Judiciário.

Ellen Braga de Souza Rocha, bacharel em Direito, escreve sobre a "Uberização do trabalho e os motoristas de aplicativo", procurando demonstrar que, atualmente, a uberização do trabalho tem sido um tema bastante discutido em relação ao vínculo empregatício, ao salário e à segurança e saúde dos trabalhadores de aplicativo das plataformas digitais, devido às mudanças enfrentadas trazidas pela quarta revolução industrial. Com isso, foi abordado o conteúdo normativo a respeito da existência de vínculo empregatício e aos elementos essenciais para a sua caracterização, apontando artigos da Consolidação das Leis do Trabalho para distinguir o empregado do trabalhador autônomo, além de abordar brevemente a ergonomia do trabalho previsto na Norma Regulamentadora 17, apresentando as condições de conforto para labor e medidas de prevenção para os motoristas. Por fim, menciona se o governo atual tem atuado para mudar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo com observância aos direitos trabalhistas assegurados por lei, bem como sua preocupação com a saúde e segurança do trabalhador.

Concluindo a parte doutrinária da atual edição, e muito embora não centrados especificamente no tema de destaque, mas igualmente relevantes e substanciosos, são os artigos da Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Roberta de Melo Carvalho, com o título "A força centrífuga da reclamação pré-processual: uma análise da mediação pré-processual

em conflitos individuais e coletivos trabalhistas", com o objetivo de discorrer sobre a mediação pré-processual em conflitos individuais e coletivos trabalhistas e demonstrar a força centrífuga da reclamação pré-processual, como instrumento democrático capaz de contribuir para o desenvolvimento da cultura do diálogo e para a efetiva desjudicialização, e ainda o artigo intitulado "*Burnout*: Estresse extremo no trabalho. Uma análise psicológica e jurídica", de autoria da Juíza do Trabalho Substituta Fernanda da Rocha Teixeira, em coautoria com a Psicóloga clínica e educacional Simone Dias Souza Doscher da Fonseca, através do qual as autoras trazem a afirmação de que a análise psicológica e jurídica do *burnout* se faz necessária pela transversalidade e intersecção da temática. A dificuldade de diagnóstico e o fato de o *burnout* não estar incluso do NTEP chama a atenção, já que dificulta o acesso do trabalhador aos benefícios da seguridade social, bem como gera uma análise falsa do cenário vigente. Por meio de análise bibliográfica e jurisprudencial, confrontamos as dificuldades encontradas para o correto diagnóstico, bem como a forma com a qual a jurisprudência vem encarando o *burnout*.

Encerrado o conjunto relevante de artigos doutrinários, prossegue a Revista com a publicação de mais uma decisão tida como precursora, esta da lavra do Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, na reclamatória ATSum 0010409-88.2017.5.03.0112, e que recebeu os pertinentes comentários da Juíza do Trabalho Substituta Fernanda Nigri Faria, tendo como "questão social": Motorista por aplicativo eletrônico - Relação de trabalho e vínculo empregatício - Competência do Judiciário Trabalhista - Uberização e patamar civilizatório mínimo.

Após este rico conteúdo, temos a jurisprudência emanada do TRT da 3ª Região - acórdãos e sentenças -, tendo como destaque decisões igualmente pertinentes ao tema proposto para publicação desta revista.

Por fim, e encerrando a presente edição, seguem as referências apresentadas pela nossa Biblioteca, com indicações de livros, artigos periódicos, teses, dissertações e monografias, documentários, entrevistas e vídeos da internet, jurisprudências/decisões precursoras, além de ações de interesse da Justiça do Trabalho no Supremo Tribunal Federal.

Com estas pílulas de conteúdo, desejamos que todos possam desfrutar de aprazível leitura, esperando, igualmente, que todo o percurso de conhecimento e informação sirva para o aprimoramento dos debates acerca da competência da Justiça do Trabalho, especialmente em tempos de tentativas de sua desregulamentação, pois, institucionalmente, deve-se caminhar à luz de nossos princípios e regras constitucionais e na defesa dos direitos sociais.

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador Federal do Trabalho
2º Vice-Presidente do TRT da 3ª Região e Diretor da Escola Judicial

HISTÓRIA & DIREITO

CONTEÚDO E MISSÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO*

José de Almeida
Juiz do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho no IMACO

Numa federação, como é o Brasil, há, no mínimo, duas ordens de governantes que coexistem: a federal e a estadual.

As funções do Estado também se descentralizam e o Estado- Membro, justamente por ser Estado, há de ter os seus podêres executivo, legislativo e judiciário.

Quanto ao Judiciário, a Constituição de 1946 determina que as leis, a investidura e os tribunais supremos e superiores sejam *federais,* ficando a Justiça Ordinária para compor o Poder Judiciário dos Estados-Membros. De âmbito nacional, compondo o Poder Judiciário da União, temos: o Supremo Tribunal Federal, órgão de cúpula, guardião da Constituição, uniformizador da jurisprudência nacional; o Tribunal Federal de Recursos, para que o poder central, a União, não se submeta, em última instância, às Justiças locais, no que se refere a atos seus. E as Justiças Especializadas: a Militar, com respeito ao âmbito Federal, (pois há, também, a Justiça Militar Estadual, a que se submetem as Polícias Militares dos Estados), e a Eleitoral e Trabalhista.

A Justiça do Trabalho é, pois, órgão do Poder Judiciário Federal. Aqui, na Comarca, coexistimos com Justiça Ordinária, Comum, que integra o Poder Judiciário Estadual. E compomos, ambas, o Poder Judiciário da República.

Se a Justiça do Trabalho integra o Poder Judiciário da República, tem, no entanto, uma singularidade que a destaca e a carrega de responsabilidade - é, de certa forma, a reformulação dos princípios conceituais do próprio Estado. Estamos vivendo uma fase sem precedentes, em que os homens devem reconsiderar todos os princípios que informaram, até aqui, a nossa estrutura sócio-econômica, pois "o mundo parece pedir uma regeneração moral e econômica que será perigoso adiar", mas que ainda não atinamos qual seja.

---

* Texto mantido em sua versão original. Artigo publicado na *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, ano I, n. 3-4, p. 17-21, jul./dez. 1966.

Nesta conjuntura, nesta marcada fase de transição, à Justiça do Trabalho cabe superar a luta de classes, estabelecer a harmonia e a justiça sociais, e, em certo sentido, conciliar a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano, condicionar o uso da propriedade dos meios de produção ao bem-estar social, intervir, de certa forma, no domínio econômico - enfim assegurar os direitos do trabalho e ao trabalho como obrigação social. O que acontece, entretanto, é que a Justiça do Trabalho aparece como árbitro de competições econômico-sociais, mas os instrumentos processuais com que conta para resolvê-las são ainda obsoletos e impróprios.

Perguntar-me-eis, a esta altura: mas por que tudo isso? Por que Justiça do Trabalho? Para o trabalho não basta um contrato, o contrato não é lei entre as partes e o que é contratual não é justo?

O problema está justamente aí. Acreditam os civilistas que o contrato é lei entre as partes e o que é contratual é justo. A revolução francesa e o individualismo jurídico exaltaram a *autonomia da vontade*. Entretanto, liberdade de contratar e a autonomia da vontade se viciaram com a *necessidade* do trabalhador que o levava, parte fraca e isolada, a aceitar as condições do proprietário do negócio numa *adesão* que significava, simplesmente, o predomínio absoluto de uma vontade sôbre a outra. A propriedade se erigira como instituto-chave do Direito, o Código de Napoleão era o código dos proprietários, o homem trabalhador voltara a ser objeto de Direito, o trabalho sujeitando-se, como mercadoria abundante, à lei da oferta e da procura.

Entretanto, contemporâneamente com a revolução política e filosófica, deu-se a revolução industrial, e o que os autores chamam de fenômeno da *concentração*. Com a invenção da máquina e o acúmulo de capitais, superou-se a fase comercial e financeira do capitalismo, nasceu a fábrica moderna, fenômeno de concentração impôsto pela necessária divisão do trabalho, pelo alto custo das máquinas, pela necessidade da reunião de trabalhadores de um mesmo processo produtivo. O comandante da nova revolução foi o *capital*, o *dinheiro*, cuja importância aparecera há pouco e apenas em funções subalternas de intermediário comercial. Com a fábrica, tornou-se, entretanto, o centro do novo sistema de produzir, da "produção sob o regime da emprêsa". Repontou, desde então, uma briga dos fatos com o Direito, cuja consequência foi a chamada *questão social.*

A Justiça do Trabalho é fruto e, ao mesmo tempo, remédio para esta chamada *questão social*.

E o que é *questão social*? - Ela se resume na desarticulação violenta que se operou, com a revolução industrial, entre os processos de produzir e

distribuir riquezas. Até a invenção da máquina, a economia era de *consumo*, e não havia grande desnível ou diferença social entre empregado e empregador. Com a revolução industrial e, sobretudo, com o espantoso progresso técnico, o homem progrediu materialmente de milênios em um século, mas permaneceu na mesma idade espiritual. Acrescente-se uma nota trágica e desesperadora: o sistema de imperativos socialmente organizados para assegurar o equilíbrio dos interêsses coletivos, isto é, o Direito continuou o mesmo. Um exemplo elucidará essa desconexão: na civilização greco-romana, o trabalho era escravo. O escravo era *coisa*, não tinha personalidade, pertencia ao seu dono, que poderia, inclusive, alugá-lo e receceber a renda. Com êste fundamento filosófico, o legislador romano criou a figura contratual própria - a *locatio conductio operarum,* isto é, dava-se a *coisa*, o escravo, em aluguel. Pois bem: a revolução foi feita sob a invocação dos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade. O cidadão era o centro de tudo. O individualismo jurídico fundamentou-se na vontade como fonte das obrigações e valorizou a conseqüente liberdade de contratar. Entretanto, o Código de Napoleão e os que o seguiram, inclusive o nosso, em 1917, desconheceram o contrato de trabalho e só trataram da *locação de serviços*, isto é, legislaram sob o mesmo pressuposto romano da escravidão, do homem-coisa, locável. E o nosso Código por exemplo, é de 1917, depois da 1.ª grande guerra, em plena ascensão do direito do trabalho no mundo todo.

O fato é, entretanto, que a fábrica moderna trouxe também a concentração do elemento humano prestador de trabalho. Esta concentração originou as associações operárias, a que emprestaram conteúdo ideológico o Manifesto Comunista de 1848 e a *Rerum Novarum,* de 1891. Nasceu, então, o espírito coletivo, pois se apresentavam os problemas comuns, os sofrimentos comuns. As classes se entrechocaram cada uma perseguindo fins próprios imediatamente divergentes, numa situação de antítese que não excluía, entretanto, a dependência mútua que impõe a "coordenação subordinada e colaborativa", necessária ao âmbito do desenvolvimento industrial. Os proletários se organizaram. O Estado teve que reconhecer o *fato* e discipliná-lo, visando a paz social. Nasceram os direitos do trabalho e ao trabalho. O homem é, agora, *sujeito de Direito*. A relação de trabalho se disciplina não mais pela *locação*, mas por um contrato de conteúdo predominantemente moral, com vínculos espiritualizados que extravasam das obrigações de fazer ou de dar. O seu princípio-diretor, proclamado pelo Tratado de Versalhes - pois se deve acentuar que o Direito do Trabalho vem de fora para dentro, começou no âmbito internacional - consiste em que o trabalho não deve ser considerado como uma mercadoria ou artigo de

comércio, devendo-se em todos os casos respeitar a dignidade de pessoa humana. O *homem* é a sua preocupação, mas o homem considerado como ser *necessariamente social*. Aparece o conceito de Justiça Social, a necessidade de proteção tutelar dos trabalhadores, e esta proteção se realiza pelas normas de coordenação que, por sua vez, são possibilitadas pelos fatos sociais da organização e da colaboração, erigidos em *fontes reais de Direito.*

Por isso mesmo, tem a Justiça do Trabalho estrutura corporativa, paritária, isto é, além do Juiz togado, cada Junta se integra de um representante de cada classe - empregadores e empregados, que não funcionam só como assessôres-técnicos, mas como verdadeiros juízes. Além de paritária, a Justiça do Trabalho tem outra peculiaridade: é de *conciliação*, antes de ser de julgamento. Deve envidar esforços para conciliar, no sentido de permanência no emprêgo, do restabelecimento da harmonia, da superação dos desentendimentos, da continuidade da relação empregatícia como refôrço da comunidade empresária. A missão é difícil. Às vêzes, não basta a assessoriedade dos Vogais, pois nos defrontamos com especializadíssimos problemas econômicos superando o conteúdo jurídico da norma. E mais: a Justiça do Trabalho pode impor às partes, novas condições de trabalho como veremos.

Vamos simplificar e sintetizar:

1 - O direito proprietarista, civilista, apesar de, em tese, exaltar o indivíduo ou o cidadão, retrocedeu, no caso do trabalho, ao conceito de *locação*, não conhecendo o instituto do contrato de trabalho, numa civilização que acabaria por se impor como a civilização do trabalho. Proclamando a liberdade de contratar, a autonomia da vontade e o conceito romano de propriedade (usar e abusar), possibilitou a exploração do homem pelo homem, sujeitando o trabalho, como uma mercadoria, à lei da oferta e da procura.

2 - O progresso material cresceu assombrosamente, mas a produção não era mais para o *consumo* e, sim, para *acumulação*. Com muitos, morrendo de fome ou subnutridos, destruíram-se alimentos preciosos para manter-lhes os altos níveis de preços.

3 - Esta desarticulação criou a *questão social*, sintetizada na legenda de que “os ricos se tornavam cada vez mais ricos e cada vez em menor número e os pobres cada vez mais pobres e em maior número.”

4 - A organização do proletariado deu à questão social um nôvo sentido e obrigou o Estado a intervir contra princípios até então tidos como invioláveis ou infalíveis. A Justiça do Trabalho é instrumento de intervenção estatal, visando uma ordem econômica mais justa, uma economia mais humana, presidida não pelo princípio da *fecundidade do dinheiro*, mas pelo da *fecundidade do trabalho.*

5 - Esta intervenção, na fase atual, se traduz pelo resguardo de um esquema mínimo de condições para a dignidade do trabalho, uma espécie de esqueleto de contrato, cuidando da jornada máxima de 8 horas; do salário-mínimo vital e, em breve, familiar; da proteção do salário, inclusive contra os credores do empregado; dos descansos diários, semanais e anuais; da higiene e segurança do trabalho; do aviso-prévio e das indenizações, em caso de rescisão; da estabilidade no emprego etc. O arcabouço se estrutura ainda com a organização sindical, a seguridade social e, sobretudo, com o instituto da convenção coletiva do trabalho. E, acima de tudo isso, dando-lhe, à Justiça do Trabalho, feição especialíssima e revolucionária, a competência normativa que lhe é orgânica e específica, isto é, a Justiça do Trabalho pode impor às partes novas normas e condições de trabalho.

Esta, em linhas sumaríssimas como convém ao protocolo, o conteúdo e a missão da Justiça do Trabalho, que eu tenho a ventura de presidir nesta terra privilegiada, dinâmica, bela, rica e feliz.

Para administrá-lá, o Brasil se divide em 8 regiões, sendo que o TRT da 3.ª, com jurisdição sôbre Minas e Goiás, se sedia em Belo Horizonte, presidido pelo eminente Jurista Professor Herbert Magalhães Drummond. Inicialmente, os órgãos de 1.ª instância eram 2 em Belo Horizonte, um em Goiânia e um em Juiz de Fora. Criaram-se outros, em diferentes oportunidades. Hoje, temos as seguintes Juntas: 6 em Belo Horizonte, 2 em Juiz de Fora, uma em Goiânia uma em Brasília, uma em Anápolis e uma em cada uma das grandes comarcas mineiras de Barbacena, Conselheiro Lafaiete, São João del-Rei, Governador Valadares, Uberaba, Uberlândia e Cataguases.

Em Cataguases, nomeado pelo Senhor Presidente da República sòmente em agôsto dêste ano o Vogal dos Empregadores, o nosso companheiro Waldir Alcântara de Matos, começamos a trabalhar naquele mês e o nosso índice de produção é dos melhores. Damos uma audiência diária, às vêzes mais de uma. Já examinamos 50 casos, em que figuraram 122 reclamantes, com reclamações num total de Cr$6.567.501,50. Dêstes 50, 15 foram julgados totalmente procedentes; 12 o foram em parte; 4 foram julgados totalmente improcedentes e, em 3, conseguimos conciliar as partes. Das nossas sentenças, foram interpostos 14 recursos para o TRT; 1 para o TST, 1 agravo de petição para o Presidente do TRT e um embargo para a própria Junta, devido ao valor de alçada. O nosso movimento administrativo também se avoluma; além das reclamações protocoladas, das recomendações de serviço, circulares e correspondência recebida, postamos 282 registrados, expedimos 221 ofícios, 112 notificações e 5 precatórias.

Justifica-se, plenamente, assim, a existência de uma Junta de Conciliação e Julgamento em Cataguases que é, aliás, um dos mais poderosos núcleos industriais da República.

Trabalhamos sem formalismo, certos de que só a prestação jurisdicional do Estado, na dirimência dos conflitos de trabalho, salvaguardará a Civilização Cristã

Acentuemos, aqui, que a Justiça do Trabalho não é, nem poderia ser contra o empregador, o patrão. Não há direito *contra*. Ela apenas dá ao empregado o que a lei lhe reconhece, como, também, de acôrdo com a lei, exige para o patrão tudo aquilo a que tem direito e que é muito. Basta lembrar o que implica a subordinação em fidelidade, obediência e diligência do empregado.

Quanto a nós, sabemos avaliar, com profunda humildade, a desproporção entre o pêso das responsabilidades que nos cabe e a própria fragilidade e limitações humanas. Preparamos-nos, com cuidado e devotamente, - pela oração, pelo estudo, pela meditação, pela experiência como advogado e professor de Direito - para a magnitude e nobreza do encargo de distribuir justiça no campo do trabalho.

E é com desvanecimento que confessamos que, para cumpri-lo, contamos com a dedicação e competência dos Senhores Vogais, com o patriotismo, compreensão e espírito de justiça dos senhores empregadores e empregados e com a cooperação desvelada, lúcida e substanciosa dos senhores advogados, além da eficiência e do espírito público do nosso dedicado diretor de secretaria.

Podemos pois, dizer aos maiorais da cidade, aqui reunidos, que aqui estamos para lhes dar a verdadeira paz social - não a paz da estagnação, não a paz imposta pelo mais poderoso e que fermenta revoltas, mas a paz baseada na justiça social, a paz consciente que é estímulo para o trabalho, fôrça para a melhoria da produção.

E como estamos entre os líderes da comunidade, faço-lhes o meu apêlo para trabalharmos juntos pela crescente e fraterna compreensão das classes, no campo do trabalho, visando a um feliz desenvolvimento das possibilidades de riqueza e felicidade para todos os filhos desta terra que, agora, também é minha.

Palestra realizada no Rotary Club de Cataguases, em 1960.

DOUTRINAS

A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E AS RECENTES DECISÕES DO STF: A NECESSIDADE DE CONSIDERAÇÃO DOS FATOS CONSTITUCIONAIS

THE CONSTITUTIONAL COMPETENCE OF THE LABOR COURT AND THE RECENT DECISIONS OF THE STF: THE NEED TO CONSIDER CONSTITUTIONAL FACTS

Luiz Ronan Neves Koury*

RESUMO

O artigo versa sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho e os recentes julgamentos das Reclamações Constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF), procurando deixar evidenciada a inflexão na jurisprudência do STF sobre o tema. É que a trajetória de regulamentação da referida competência material nas constituições foi sempre de ampliação de seu espaço normativo e não na forma reducionista como se verifica nas recentes decisões das Reclamações Constitucionais. Tal entendimento contraria a noção de verdade, própria do Estado Constitucional, que tem como referência a necessária análise dos fatos constitucionais para, no caso, estabelecer o verdadeiro alcance da expressão "relação de trabalho" e a consequente competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: competência; Justiça do Trabalho; verdade; fatos constitucionais.

* Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, convocado para atuar no TST no período de 2005 a 2007. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG. Professor de Direito Processual do Trabalho e Coordenador do Grupo de Pesquisa Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho - IPCPT da Faculdade de Direito Milton Campos. Endereço eletrônico: ronankoury@hotmail.com

ABSTRACT

The article discusses the Constitutional Competence of the Labor Court and the recent rulings on Constitutional Claims by the Federal Supreme Court, aiming to highlight the shift in the Supreme Court's jurisprudence on the topic. A reductionist interpretation has prevailed, contrary to the trend of expanding the normative scope of the Labor Court's material competence in constitutions. This jurisprudential orientation, which began with Constitutional Amendment 45/2004, has intensified since 2020. The recently adopted understanding contradicts the notion of truth inherent to the Constitutional State, which should rely on a necessary analysis of constitutional facts to establish the scope and meaning of the term "employment relationship" and to define the parameters of the specialized Labor Court's jurisdiction.

Keywords: *competence; Labour Court; truth; constitutional facts.*

1 INTRODUÇÃO

A Constituição de 1934 foi a que primeiro fez referência expressa à Justiça do Trabalho que, desde então, passou a ter previsão nas Constituições subsequentes, inclusive no tocante à sua competência material.

A Constituição de 1988, antecipando-se à ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que se mostrava necessária, substituiu o termo "empregado" por "trabalhador" e, finalmente, a Emenda Constitucional 45/2004 adotou a expressão "relação de trabalho" como critério objetivo para definição da competência da Justiça do Trabalho.

Esse foi o quadro constitucional então delineado quando da introdução da referida Emenda em nosso ordenamento, de evidente ampliação de competência, em que pesem as decisões posteriores do STF de caráter reducionista no que se refere ao conteúdo a ser dado à expressão "relação de trabalho" com repercussão direta na competência material da Justiça do Trabalho.

Embora seja evidente que, em se tratando de um conceito indeterminado que, na expressão de Karl Engisch, é aquele que, em sua extensão e conteúdo, é, em larga medida, incerto, a sua indeterminação pode resultar na multiplicidade de sentido das palavras que o compõem (Engisch, 2014, p. 108 e 259) e não de uma forma unívoca como constou nas referidas decisões.

É por isso que se impõe, na hermenêutica jurídica a ser realizada para fixação do verdadeiro significado da expressão relação de trabalho e, por consequência, da extensão da competência da Justiça do Trabalho, que se proceda a um recorte histórico sobre o surgimento do Direito do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho no Brasil, considerando especialmente o tratamento de sua competência material nas constituições.

Nesse passo, é importante citar Gadamer que, ao se referir à história da hermenêutica, diz que só haverá uma hermenêutica plena se junto com uma hermenêutica jurídica considerarmos também as hermenêuticas teleológica e filológica (Gadamer, 2015, p. 407).

Em todo esse processo interpretativo, pela dimensão que adquire porque se trata de estabelecer o verdadeiro sentido de determinada expressão constitucional, exige-se também o referenciamento à verdade como tema essencial do Estado Constitucional e não simplesmente a utilização de mero método subsuntivo na aplicação da norma ou de uma interpretação circunscrita apenas ao campo jurídico.

A realidade do trabalho e do trabalhador brasileiro, subjacente às inúmeras relações de trabalho, é um ponto de referência a ser considerado na fixação da exata extensão da expressão constitucional "relação de trabalho" com indiscutível reflexo nos limites da competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Torna-se necessária, nos julgamentos das ações envolvendo a relação de trabalho, a consideração de todos os elementos que compõem a complexa realidade da prestação laboral no Brasil, não se tratando simplesmente de se fazer uma leitura de documentos entabulados entre as partes que, em vez de retratarem a modalidade de trabalho realizada, servem muito mais para obscurecer a forma de prestação dos serviços.

No julgamento de Reclamações Constitucionais, o STF tem desconsiderado todos esses aspectos históricos da trajetória da Justiça do Trabalho nas constituições e a tendência de ampliação de sua competência material, bem como o princípio básico da primazia da realidade, relativamente aos fatos envolvendo as variadas relações de trabalho que, mais do que um tema próprio do ramo processual trabalhista, é um princípio de justiça a ser considerado.

Demais disso, as Reclamações Constitucionais têm se direcionado na linha de não observar os pressupostos normativos que as justificam e, mais grave do que isso, valem-se de precedentes que não se ajustam às peculiaridades das hipóteses trazidas à apreciação jurisdicional.

O que se vê, então, é a desconstrução do Direito do Trabalho pelo esvaziamento da garantia de cumprimento dos direitos fundamentais. Em outras palavras, tais entendimentos acabam por representar uma forma de complementar as iniciativas adotadas na Reforma Trabalhista em nível constitucional, uma vez que essa se limitou ao ordenamento infraconstitucional.

Tanto isso é certo que não se cogita mais de uma segunda Reforma Trabalhista, porquanto o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, pela sua abrangência, resolve, em larga medida, os inconvenientes trazidos por uma interpretação tida por progressista, que se funda na primazia da realidade e no fato incontornável da presunção de hipossuficiência de uma das partes da relação de trabalho.

2 A VERDADE NO ESTADO CONSTITUCIONAL. A RELEVÂNCIA DA ANÁLISE DOS FATOS CONSTITUCIONAIS

A verdade é inerente ao Estado Constitucional, que se compromete a fazer com que ela prevaleça nas inúmeras situações de provocação da jurisdição. Eventual descompromisso com a verdade afasta-se da essência o Estado Constitucional e importa na perda de seu objetivo de garantir a realização da justiça nas relações intersubjetivas.

Peter Häberle esclarece que a verdade é um tema da humanidade e, ao mesmo tempo, de qualquer pessoa na totalidade de sua precária existência individual como também é matéria de qualquer ciência, em especial de uma teoria constitucional (Häberle, 2008, p. 13).

Obviamente que a verdade a ser considerada no ambiente do processo não é aquela, objeto de discussões filosóficas, própria da teoria do conhecimento, mas sim uma verdade contextualizada, inerente às possibilidades que o processo oferece (Didier Jr. *et al*, 2015, p. 47).

A necessidade de garantir que a verdade seja observada na solução dos litígios, e como forma também de concretizar a promessa constitucional de que deve ser obtida considerando as limitações que o processo pode proporcionar, é que se tem a sua previsão em nosso ordenamento processual, concretizada em inúmeros dispositivos do Código de Processo Civil, a exemplo dos arts. 77, I; 319, VI; 369; 378 e 458.

No mesmo sentido, substituindo-se o termo "verdade" por "esclarecimento", tem-se a sua previsão na legislação processual trabalhista, como se vê dos arts. 765 e 653, "a", da CLT.

O processo, como se extrai das normas processuais mencionadas, não pode ser apenas um instrumento técnico de solução de controvérsias e, se assim fosse, não valeria a pena a existência de uma principiologia constitucional e infraconstitucional para justificar a sua existência e fundamentar o seu desdobramento normativo.

Para se atingir essa finalidade, tem-se a previsão de técnicas que compõem o procedimento em que se deve realizar o cotejo das narrativas com as provas existentes, dando-se especial relevância à garantia do contraditório, que é o instrumento indispensável para calibrar as versões parciais apresentadas pelas partes e a ferramenta judicial conclusiva para obtenção da verdade (Koury, 2021, p. 222).

Quanto a esse aspecto, e em reforço a tudo que já foi dito, é importante mencionar a lição sempre requisitada de Barbosa Moreira, com asserção que se adapta bem ao exercício da jurisdição constitucional, quando diz que, ao anseio dos litigantes para que obtenham situações de vantagem em suas variadas táticas e estratégias, "sobrepairam as exigências éticas inerentes à significação do processo como instrumento de função essencial do Estado" (Moreira, 2011, p. 477).

Nessa linha de perseguição da verdade, também se faz necessário que sejam considerados os fatos constitucionais no exercício da jurisdição constitucional, da mesma forma que os fatos, de forma geral, são essenciais para a devida prestação jurisdicional no âmbito infraconstitucional.

Marinoni, em obra recente, chama atenção para a necessidade de que sejam considerados os fatos constitucionais na incessante busca para se chegar à verdade ou algo mais próximo dela, esclarecendo que esses seriam fatos que não dizem respeito apenas aos litigantes, o que seria próprio dos fatos litigiosos, mas os "[...] fatos gerais, relativos à vida em sociedade e ao funcionamento do mundo" (Marinoni, 2024, p. 15).

Embora no Brasil se tenha um controle de constitucionalidade difuso e concentrado, com observância da cláusula de reserva de plenário pelos Tribunais, é certo que essa atuação se dá com a mais absoluta desconsideração aos fatos constitucionais. E, em se tratando de Direito Constitucional, a percepção dos fatos constitucionais, ainda carente de uma maior teorização, é essencial "[...] na interpretação de normas indeterminadas e nos direitos fundamentais" (Marinoni, 2024, p. 20-21).

O autor defende que se estabeleçam técnicas para o favorecimento de um diálogo institucional com os fatos, o que se faz presente na medida em que se supera o universo normativo e se têm os olhos voltados para a realidade da vida. Acrescenta que a interpretação constitucional não se

circunscreve a uma mera questão de direito classicamente reconhecida, que é a escolha da regra adequada à solução do litígio, mas importa na necessidade de consideração dos fatos existentes no entorno das fronteiras em que ocorre o litígio entre as partes (Marinoni, 2024, p. 23 e 27-28).

Na jurisdição constitucional, em que não se pode perder a sua essência de busca da verdade muito mais do que no âmbito da jurisdição ordinária, impõe-se, com maior razão, a consideração dos fatos, mas não apenas aqueles que se inscrevem como litigiosos, que se limitam ao contexto do processo, mas os que estão presentes na realidade da vida, nas relações intersubjetivas e, no caso, objeto deste estudo, nas relações de trabalho em nosso país.

Konrad Hesse - ao sublinhar a força normativa da constituição em que pesem os demais fatores que servem de suporte para que ela se manifeste, mas principalmente a chamada vontade da constituição que cabe ao intérprete traduzir -, refere-se necessariamente à compreensão de que a "[...] ordem constituída é mais do que uma ordem legitimada pelos fatos (e que, por isso, necessita de estar em constante processo de legitimação)" (Konrad, 1991, p. 19).

Embora quando da produção do texto referenciado tenham-se passados mais de trinta anos, a sua contemporaneidade é evidente, considerando a forma como a interpretação constitucional tem sido feita na atualidade, quando afirma que "[...] o perigo do divórcio entre o Direito Constitucional e a realidade pode ameaçar um elenco de princípios basilares da Lei Fundamental" (Konrad, 1991, p. 29).

Os fatos constitucionais que devem servir de referência na atuação da jurisdição constitucional não podem ser apenas aqueles trazidos pelos *amici* ou mesmo em audiências públicas em se tratando especialmente do Supremo Tribunal Federal, mas também aqueles que são apurados nos processos das instâncias ordinárias trabalhistas que, em seu conjunto, dão bem a dimensão da realidade da prestação laboral no Brasil.

3 RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL E O STF

A Reclamação Constitucional teve um longo percurso no sistema jurídico brasileiro até ser definitivamente regulamentada nos arts. 102, I, e 103-A, §3º, da Constituição Federal e, por extensão, nos arts. 988 a 993 do CPC e arts. 156 a 162 do Regimento Interno do STF, em razão da necessidade de garantir a observância da competência dos Tribunais Superiores e o respeito às suas decisões.

A doutrina esclarece que a sua origem se encontra na jurisprudência, nos chamados poderes implícitos, porquanto seria paradoxal que a Corte Suprema decidisse as questões de natureza constitucional e de grande relevância e não tivesse mecanismos para garantir a observância de suas decisões (Mendes *et al*, 2008, p. 1.293).

A sua previsão verificou-se, inicialmente, no Regimento Interno do STF, no ano de 1957, por força da competência dada à Corte Suprema pela Constituição de 1946. A Constituição de 1967 conferiu força de lei aos dispositivos do Regimento Interno do STF, garantindo legitimidade ao instituto da Reclamação, que passou a ser lastreado em norma constitucional (Mendes *et al*, 2008, p. 1.294).

A sua natureza jurídica é fruto de controvérsia na doutrina, prevalecendo a sua condição de ação que visa a blindar o ordenamento constitucional de eventuais violações. Aliás, o próprio fato de figurar nas competências originárias do STF e do STJ deixa evidenciado que se trata de instrumento para se chegar às instâncias superiores "*per saltum*", em substituição das vias ordinárias de impugnação (Neves, 2011, p. 307-309).

Há de se registrar que julgado do STF sobre a Reclamação Constitucional estabeleceu a sua especificidade em relação a uma determinada decisão, não podendo ser admitida para preservação da jurisprudência tida por consolidada (STF - Rcl. 6.135 AgR/SP, Tribunal Pleno, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgado em 28.08.2008, DJe 20.02.2009) (Neves, 2001, p. 313).

O entendimento doutrinário é no sentido de emprestar natureza documental à Reclamação Constitucional, impedindo que se embrenhe no exame de fatos e provas relativamente a um caso concreto. O que se deve fazer é o indispensável cotejo de decisão do STF, nas Reclamações em seu âmbito, com a tese adotada pelo órgão judicial que supostamente a tenha infringido (Sarlet *et al*, 2018, p. 1.216).

Ocorre que se tem observado um desvio na construção jurisprudencial do instituto da Reclamação Constitucional com a ampliação das possibilidades de sua admissão ao argumento de que devem ser superados eventuais óbices, especialmente em se tratando de julgado que contrarie decisão em controle concentrado.

Também têm sido superadas a exigência de aderência ou pertinência estrita entre o julgado reclamado e a decisão tida por descumprida, fazendo-se tábula rasa da necessária identidade material que deveria servir de pressuposto para o acolhimento da Reclamação Constitucional como também do próprio contraditório, indispensáveis em questões de natureza factual como as que têm constituído o seu objeto.

O fato indiscutível é que se ampliou o campo de conhecimento da Reclamação Constitucional, tornando-a um verdadeiro sucedâneo recursal, uma vez que é mais simples e rápido utilizar essa medida para desconstituir decisões que passaram pelo crivo de inúmeras instâncias do que se submeter ao percurso íngreme das vias recursais, ordinária e extraordinária.

4 O STF E A COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Atualmente, o que se tem é a já mencionada leitura reducionista do STF em relação à extensão da competência constitucional da Justiça do Trabalho, limitando o alcance da previsão contida no art. 114 da Constituição Federal no que se refere à expressão "relação de trabalho", quatro vezes mencionada no referido dispositivo constitucional como referência para determinação da competência material da Justiça Especializada Trabalhista.

Nunca é demais lembrar que a referida expressão, relação de trabalho, representou a substituição do critério limitador anteriormente adotado - de determinação da competência da Justiça do Trabalho com base naqueles que figuravam em um dos polos da relação de emprego, empregado e empregador, exatamente para permitir o julgamento das demais relações jurídicas que se inscreviam como de trabalho.

É interessante registrar que o STF, em julgamentos bem recuados no tempo, nunca deixou de reconhecer a Justiça do Trabalho como único segmento de Justiça competente para dizer se uma relação era ou não de emprego. Pode-se dizer, no perpassar da análise histórica dos julgamentos do STF, que este sempre teve um papel relevante na construção doutrinária do Direito e do Processo do Trabalho, consolidando princípios essenciais ao ramo trabalhista como o da proteção e o da primazia da realidade com apoio nas realidades social e trabalhista brasileiras.

É o que nos informa pesquisa recente, dando conta que o STF, no passado, estendeu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento de litígios, envolvendo trabalhador rural e até mesmo antecipando conceitos contemporâneos, como a subordinação estrutural, emprestando juridicidade a essa expressão e descaracterizando o viés ideológico que muitos lhe pretendem atribuir (Toledo; Sestari, 2024, p. 78-79).

Na obra citada, em análise das decisões do STF na década de 1940, os autores esclarecem que o STF "[...] soube cumprir bem a difícil missão institucional que lhe fora endereçada no tocante à legislação social

e aos litígios entre empregados e empregadores" com decisões que "[...] enobreceram a instituição" (Toledo; Sestari, 2024, p. 81).

Embora sem proceder a uma pesquisa minuciosa como a noticiada acima, tem-se que essa foi a trajetória do STF na interpretação das constituições que se seguiram, sem maiores inflexões que importassem em uma alteração significativa de seus julgados.

É a partir da Constituição de 1988, mais precisamente da Emenda Constitucional 45/2004, que se inicia o processo de, ao dar conteúdo ao conceito indeterminado representado pela relação de trabalho, adotar uma interpretação reducionista do significado dessa expressão, excluindo-se várias matérias da competência material constitucional da Justiça do Trabalho [1].

Até então esse processo interpretativo limitava-se a retirar algumas matérias da competência da Justiça do Trabalho, sem repercutir no essencial de sua competência, que sempre se fundou na possibilidade de declarar as modalidades de relação de trabalho e de relação de emprego existentes. Chegou-se até mesmo a cogitar que a leitura constitucional reducionista da competência da Justiça do Trabalho, até então adotada, desconsiderava as alterações na Constituição trazidas pela Emenda Constitucional 45/2004, embora não tenha adentrado no núcleo de competência da Justiça do Trabalho, relativamente à possiblidade de declarar uma relação jurídica como de emprego.

A verdadeira inflexão jurisprudencial ocorreu a partir de 2020, quando se verificou que a Reforma Trabalhista, em sua perspectiva acentuadamente liberal, não apresentou os resultados esperados no sentido de limitar os efeitos de uma interpretação progressista das normas trabalhistas na tradicional linha da primazia da realidade, tornando-se necessário que a intervenção ocorresse em nível constitucional.

Em consequência, inúmeros argumentos foram utilizados, como a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se traduzindo como relação de emprego de uma forma geral, restando também explicitado que não há a previsão constitucional de um modelo de produção específico, inexistindo óbice para estratégias empresariais flexíveis (ADPF 324) e, de forma específica, na ADC 48 e na ADI 3961, prevaleceu o argumento de que a interpretação em contrário não apresentava consistência jurídica, sendo considerada confusa e apta

[1] Competência Criminal - ADIN 3684-0; Servidor Público - ADIN 3395-0; Trabalho Temporário - art. 37, IX, da CF; Previdência Complementar - art. 202 da CF; Hipótese do art. 876, "*caput*", da CLT; Representante Comercial - Tema 550/STF.

a acarretar insegurança jurídica. Em outras situações específicas, como no Tema 725, restou reconhecida a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente de se perquirir se encontrava suporte na realidade, com enumeração das vantagens da terceirização até então desconhecidas.

Rigorosamente adotou-se um discurso supostamente modernizante quanto à necessidade de adequação do Direito do Trabalho às transformações do mercado de trabalho e da sociedade, como se isso já não estivesse ocorrendo paulatinamente, com ênfase em uma relação dialógica entre os valores do trabalho e da livre iniciativa, absolutamente necessária, mas que infelizmente ainda não encontra eco na realidade.

Como já assinalado em obra aqui citada, verifica-se uma alteração de rumo da jurisprudência do STF, com evidente confusão dos conceitos de terceirização e pejotização como se observa dos julgados mencionados no parágrafo anterior, que no passado foi responsável pela construção de uma principiologia trabalhista voltada para a realidade da prestação laboral. E o que se vê hoje é uma crítica do STF a julgamentos da Justiça do Trabalho por se constituírem em verdadeiros entraves à evolução dos meios de produção e imposição contrária a um contexto de globalização (Toledo; Sestari, 2024, p. 102), com clara predominância de uma análise macroeconômica nas decisões.

De forma contrária à posição até então prevalecente no STF, há entendimentos, em seu âmbito, que deixam evidenciado que princípios como o da livre iniciativa não podem ter a sua fundamentação expandida para situações específicas a fim de fragilizar a indispensável proteção ao emprego. E, também, de oposição ao argumento de que a possibilidade da divisão do trabalho possa se contrapor à primazia da realidade reconhecida em exame de contexto fático-probatório, não se admitindo que seja ampliada a *ratio decidendi* da pejotização, ressaltando que a relação de emprego é, ainda, a regra em nosso sistema jurídico.

Em especial, quanto a esse último argumento, cumpre registrar que se retira de voto em posição diversa do entendimento majoritário, no AgRcl 63573, de que devem ser observadas as peculiaridades da contratação do caso concreto, que não se pode enquadrá-la nas conclusões genéricas dos precedentes invocados sob pena também de, além de subverter princípios do Direito do Trabalho, esvaziar de significado o art. 114 da Constituição Federal.

No exercício da jurisdição constitucional, é indispensável que se leve em conta os chamados fatos constitucionais, que são os fatos que afloram

na realidade social, os fatos da vida, indispensáveis em julgamentos de expressiva magnitude em que o objeto da discussão diz respeito a direitos fundamentais. É o que se deve considerar na análise das Reclamações Constitucionais que têm aportado no STF, em que a justificativa para sua admissibilidade reside na não observância de precedentes representados por julgados de Controle Concentrado.

Não se trata de fatos litigiosos quando se fala em fatos constitucionais, que são específicos de uma determinada ação e que não transcendem o objeto de uma Reclamação Constitucional, mas sim dos que adquirem um caráter mais amplo e que retratam situações da vida e, no caso, do mundo do trabalho. Prevalece, assim, a ideia de que não se examinam provas e fatos nesse grau elevado de jurisdição, mas que os fatos constitucionais, como aspectos inerentes a qualquer julgamento dessa dimensão, devem ser observados.

Marinoni, em obra já citada neste trabalho, ensina que a consideração dos fatos constitucionais é indispensável para uma interpretação evolutiva e para garantir a eficácia da Constituição e, da mesma forma que os fatos, de uma forma geral, são necessários para aplicação da norma em determinado caso concreto, os fatos constitucionais exercem esse papel no momento de apreciação de questões envolvendo direitos fundamentais (Marinoni, 2024, p. 54 e 57).

Ao se referir aos fatos constitucionais como a descoberta de uma outra realidade no processo, Marinoni esclarece que a sua essencialidade para melhor interpretação e aplicação da norma constitucional acaba por ser uma "[...] aproximação entre a doutrina alemã que elabora a interpretação constitucional com base na realidade e a doutrina estadunidense que afirma a importância dos fatos constitucionais para o exercício da função da Corte" (Marinoni, 2024, p. 58).

O fato constitucional, na hipótese que está sendo tratada, é dado pelos reiterados julgamentos das mais variadas instâncias trabalhistas, demonstrando a quilométrica distância entre a formalidade representada por ajustes, contratos e alterações em contratos sociais e a forma subordinada em que a atividade profissional é desenvolvida.

A mudança de orientação interpretativa já mencionada não se justifica porque a realidade do mundo do trabalho não teve significativa alteração no que se refere à utilização de formas fraudulentas para impedir o reconhecimento de uma relação de emprego e também porque não houve uma alteração de relevo nas normas constitucionais para adoção das atuais formas de sua leitura e aplicação.

É de se reconhecer que, em que pese alguma sofisticação no procedimento e na terminologia utilizados, a forma de burlar a legislação continua a mesma, utilizando-se a forma para se sobrepor à realidade, o que desde sempre serviu para justificar a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos indispensáveis de garantia do cumprimento da legislação trabalhista, de equilíbrio nas relações de trabalho e da observância dos direitos fundamentais.

Tudo isso passa pelo acertado reconhecimento de nosso sistema em elevar ao patamar constitucional a regência normativa da competência material da Justiça do Trabalho como sendo o segmento do Judiciário apto a desvendar se determinada relação jurídica é ou não de emprego, com base em princípios trabalhistas consolidados ao longo do tempo, e inspiração na realidade laboral de nosso país com ênfase na aplicação do princípio da primazia da realidade.

Embora fazendo o registro de que algumas formalidades na relação contratual possam realmente refletir o pactuado entre as partes, a Justiça do Trabalho sempre teve cautela na análise de situações em que a realidade não se conjugava com a forma ou que apenas tinha modificação na forma sem reflexo na realidade.

É toda essa experiência de décadas do Judiciário Trabalhista que não pode ser subestimada com um discurso de cunho liberal já envelhecido porque utilizado em outras oportunidades, mas especialmente manco pela unilateralidade em se reportar apenas artificialmente e de forma predominante a meios produtivos, flexibilidade de uma globalização e retorno ao sistema taylorista de trabalho.

A afirmação do reconhecimento de uma forma única de relação de trabalho imputada à Justiça do Trabalho faz tábula rasa das previsões constitucional e infraconstitucional sobre o tema, desconsiderando os próprios termos em que se encontra vazado o art. 114 da Constituição Federal.

Cabe lembrar que a interpretação constitucional apenas está apta a cumprir o seu papel quando se exerce um efetivo diálogo com a busca da verdade no Estado Constitucional. É que quando não se levam a sério os fatos constitucionais, corre-se o risco de se promover uma orientação insuficiente à sociedade e, especialmente, uma direção equivocada a todos os juízes (Marinoni, 2024, p. 62).

É da Justiça do Trabalho, portanto, a competência exclusiva para decidir sobre as questões decorrentes da relação de trabalho, sendo essa a leitura que se extrai do art. 114 da Constituição Federal, com a possibilidade

também de reconhecer eventuais fraudes nas contratações e decidir sobre temas fronteiriços à referida relação jurídica, que demandem dilação probatória e exame da correspondência entre as narrativas e os fatos que emergem no processo.

Não é suficiente, assim, que se faça o reconhecimento - como uma espécie de alívio da consciência de um ponto de vista institucional, em caráter da mais absoluta eventualidade, como tem sido ressalvado nos precedentes em Controle Concentrado -, da competência da Justiça do Trabalho para análise de fatos e provas e reconhecimento de procedimentos fraudulentos, quando essa mesma competência é desconsiderada, de uma forma geral, nos fundamentos adotados no entendimento majoritário das decisões nas Reclamações Constitucionais.

Em que pese a relevância do STF em nossa estrutura constitucional, inclusive desempenhando papel de fundamental importância em passado recente na preservação do Estado Democrático de Direito, ele (STF) não é a Constituição e não pode se valer da indispensabilidade de seu protagonismo em defesa da democracia para se permitir uma leitura equivocada dela, com absoluto desprezo dos fatos constitucionais, deslegitimando com isso a sua condição de principal intérprete da Carta Magna.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Justiça do Trabalho teve previsão constitucional a partir da Constituição de 1934 e, daí por diante, teve a regulamentação de sua competência material, repetida nas Constituições subsequentes, restando evidenciada a relevância que lhe foi atribuída ao longo do tempo pelo legislador constitucional.

Como reflexo de sua importância legislativa, e considerando a realidade do mundo do trabalho, o STF foi ator importante na construção de uma jurisprudência que serviu para consolidar os princípios essenciais do Direito do Trabalho, que são instrumentalizados na atividade jurisdicional pela Justiça do Trabalho.

Verifica-se, no entanto, que desde a Emenda Constitucional 45/2004, o STF tem dado uma interpretação reducionista à expressão "relação de trabalho" com indiscutível impacto na competência constitucional da Justiça do Trabalho, contrariamente à trajetória da ampliação de sua competência prevista na cronologia constitucional.

Essa posição, que era pontual em relação a alguns temas fronteiriços da expressão "relação de trabalho", ganhou uma dimensão inusitada com

julgados da Suprema Corte a partir de 2020, em que se coloca em questão a própria competência da Justiça do Trabalho para manifestar-se sobre a natureza da relação de trabalho existente e mesmo para dizer se há ou não relação de emprego.

Nos julgamentos das Reclamações Constitucionais são apontados desrespeitos a decisões em controle concentrado de constitucionalidade que, pela sua generalidade, não guardam identidade com o caso apreciado e objeto de julgamento

Além de desconsiderar toda a doutrina construída em torno da competência constitucional da Justiça do Trabalho, inclusive com a participação do próprio STF, deixa de levar em conta os fatos constitucionais inerentes à realidade do mundo do trabalho, fornecidos pelas inúmeras decisões das instâncias ordinárias no julgamento de questões trabalhistas.

O STF, com as suas últimas decisões, afasta-se da ideia de verdade, inerente ao Estado Constitucional, com uma leitura da realidade laboral absolutamente estrábica e distanciada dos fatos que lhe são subjacentes, olvidando da posição doutrinária anteriormente relatada de que, quanto mais indeterminado o conceito jurídico, no caso a relação de trabalho, impõe-se, de uma forma mais incisiva, a consideração dos fatos constitucionais para o preenchimento correto de seu conteúdo.

REFERÊNCIAS

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Curso de direto processual civil*: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 10. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

ENGISCH, Karl. *Introdução ao pensamento jurídico*. Tradução: J. Baptista Machado. 11. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2014.

GADAMER, Hans Georg. *Verdade e método*. Tradução: Flávio Paulo Meurer. Revisão da Tradução: Ênio Paulo Giachini. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

HÄBERLE, Peter. *O problema da verdade no estado constitucional*. Tradução: Urbano Carvelli. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2008.

KONRAD, Hesse. *A força normativa da constituição*. Tradução: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991.
KOURY, Luiz Ronan Neves. *Estudos de direito processual*: a relação do processo do trabalho com o processo civil**.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Fatos constitucionais?* A (des)coberta de uma outra realidade do processo. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Martires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional.* 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Responsabilidade das partes por dano processual. *In*: WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Tereza Arruda Alvim (org.). *Teoria Geral do Processo II:* processo civil. Vol. 3. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Ações constitucionais.* São Paulo: Método, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional.* 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TOLEDO FILHO, Manuel Carlos; SESTARI, Bruna Rosa. *O direito e a justiça do trabalho na visão do STF*. 1. ed. Campinas: Lacier, 2024.

A DEFESA DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS: um breve olhar sobre as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal relativas à competência material da Justiça do Trabalho

THE DEFENSE OF LABOR JUSTICE AS AN INSTRUMENT FOR THE PROTECTION OF SOCIAL RIGHTS: a brief look at the recent decisions of the Federal Supreme Court regarding the material competence of the Labor Justice

Jéssica Grazielle Andrade Martins*
Natália Luiza Alves Martins**
Pedro Henrique Almeida Valença***

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo demonstrar que o Supremo Tribunal Federal, ao excluir competências da Justiça do Trabalho, seja em nível material ou funcional, reduz a proteção social trabalhista, em absoluto contraste com decisões de caráter vanguardista quanto às liberdades políticas e civis, criando um abismo entre direitos civis e políticos e os sociolaborais. Ainda como objeto de estudo, o trabalho analisará decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, verificando se há ou não uma tendência de mudança apta a garantir a proteção aos direitos sociais e ao funcionamento da Justiça do Trabalho. No âmbito de uma pesquisa bibliográfica, com supedâneo em doutrina e jurisprudência de diversos ramos do Judiciário, pretendeu-se identificar parâmetros de julgamento

* Especialista em Direito Processual (UNISUL). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. E-mail: professorajessicamartinsmg@gmail.com

** Mestra em Direito Constitucional (UNIFOR) e Especialista em Direito Ambiental (UNIFOR). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. E-mail: martins.natalialuiza@gmail.com

*** Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Anhanguera - Uniderp e em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Damásio. Assistente de juiz no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. E-mail: pedrovalenca42@gmail.com

sob a ótica que o STF tende a traçar para as relações jurídicas de trabalho. A pesquisa resultou na conclusão de que a retirada de competências da Justiça do Trabalho, bem como a intromissão na análise da existência de relação de emprego, tendem a dilapidar a dignidade humana do trabalhador, devendo ser ações dessa natureza coibidas.

Palavras-chaves: Justiça do Trabalho; competência; Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT

The present study aims to demonstrate that the Supreme Court, by excluding competences of the Labor Court, either at a material or functional level, reduces the social protection of labor, in absolute contrast with vanguard decisions regarding political and civil liberties, creating a gulf between civil and political rights and social labor. Still as an object of study, the work will analyze recent decisions of the Supreme Court, verifying whether or not there is a trend of change capable of guaranteeing the protection of social rights and the functioning of labor justice. In the scope of a bibliographical research, with reference to doctrine and jurisprudence of several branches of the judiciary, it was intended to identify parameters of judgment under the perspective that the STF tends to trace for the legal relations of work. The research resulted in the conclusion that the removal of competences from the Labor Court, as well as the intrusion into the analysis of the existence of employment relationship, tend to squander the human dignity of the worker, and should be actions of this nature isolated.

Keywords: *Labor Justice; competence; Supreme Court.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo analisará precedentes jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal, relacionados com a proteção dos direitos civis e políticos, bem como a proteção dos direitos sociolaborais, a fim de verificar se as recentes decisões proferidas pela Corte, especialmente aquelas sobre delimitação da competência material da Justiça do Trabalho, seguem o mesmo raciocínio lógico-jurídico quanto à busca pela máxima efetividade das normas constitucionais e a observância ao princípio da vedação do retrocesso.

A Constituição Federal de 1988 possui, dentre seus objetivos fundamentais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo o bem de todos(as), elencando um rol considerável de direitos individuais e sociais a serem respeitados.

Além das normas constitucionais de proteção aos direitos fundamentais, o Brasil é signatário de inúmeras normas internacionais de proteção dos direitos humanos. Assim, há de se reconhecer que a valorização destes é necessária, por ser medida imprescindível para a construção de um mundo sustentável e não uma mera tendência jurisprudencial, especialmente diante da exploração social própria dos estados liberais.

Nessa linha, a Constituição Federal enaltece os direitos de segunda dimensão, trazendo em seu bojo normas que preveem direitos sociais mínimos, que, certamente, agem como molas propulsoras para a construção da sociedade pensada pelo constituinte originário.

Os direitos sociais, em especial os laborais, são instrumentos de manutenção do equilíbrio necessário em razão da discrepância de poder entre os detentores do capital e a grande massa proletária, atuando como ferramenta de redução das desigualdades socioeconômicas, elevando a qualidade de vida e contribuindo para a concretização de um desenvolvimento sustentável em sua mais ampla acepção.

A Justiça do Trabalho se apresenta como órgão estatal essencial, pois detém o papel fundamental de resolução das controvérsias relacionadas ao mundo do trabalho, garantindo a observância do ordenamento jurídico, nacional e internacional, incumbindo-se de não permitir a propagação de violências que ferem a dignidade da pessoa humana.

Partindo-se da premissa de que as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, sobre a abrangência dos direitos sociais e a delimitação da competência jurisdicional da Justiça do Trabalho, violam os postulados constitucionais estabelecidos pelo legislador originário e reformador, elege-se como tema-problema analisar se os precedentes oriundos da Corte reduzem a efetividade das normas constitucionais.

Delineia-se como hipótese que o Supremo Tribunal Federal, apesar de guardião da Constituição, tem adotado posições que favorecem a expansão de interpretações neoliberais em detrimento da coexistência harmônica entre os direitos de primeira e segunda dimensões, reduzindo a abrangência constitucional da competência da Justiça do Trabalho, causando o enfraquecimento do sistema protetivo juslaboral, o que vai de encontro ao posicionamento da própria Corte quando enfrenta temáticas relacionadas com a proteção dos direitos civis.

1 A CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM JURÍDICA: A CONVIVÊNCIA ENTRE OS DIREITOS CIVIS E SOCIAIS

Teoricamente prevalece a ideia de que os direitos humanos são indivisíveis e interdependentes, formando uma unidade, havendo previsão expressa em normas internacionais, destacando-se a previsão contida na Declaração de Viena de 1993, que estabelece:

> 5. Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase. [...].

Nesse sentir, sem adentrar nas críticas existentes sobre o alcance cultural desta dita universalidade, pode-se afirmar que todas as "dimensões" dos direitos humanos devem coexistir em sua máxima integridade, valendo-se do princípio da harmonização diante de possíveis coalizões, elegendo-se a dignidade humana como base central na construção dos ordenamentos jurídicos e das normas protetivas.

Do ponto de vista do direito interno, também é inegável a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e socioeconômica, havendo inúmeras normas constitucionais protecionistas, buscando a coexistência entre a valorização do trabalho, incentivo à atividade econômica e, sobretudo, a garantia da dignidade da pessoa humana.

Ao tratar sobre a proteção constitucional dos trabalhadores, o Ministro Mauricio Godinho Delgado destaca que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos a existência digna (Delgado, 2023, p. 539), conforme ditames da justiça social (art. 170, *caput*, CRFB/88), e que a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e a justiça social (art. 193 da CRFB/88). E ressalta:

> Insista-se: a partir desse sólido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (*caput* do art. 170). Por essa razão é que, entre esses

> princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII).

Ainda conclui que a adequada hermenêutica constitucional exige a observância de um patamar civilizatório mínimo, como forma de garantia da dignidade humana:

> Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem mecanismos de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional do País, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais. (Delgado, 2023, p. 540).

Verifica-se, assim, que o fundamento não é apenas a livre iniciativa, mas os valores sociais da livre iniciativa, que deve ser conjugado aos valores sociais do trabalho. Sendo assim, é possível identificar que o constituinte originário reconheceu que a livre iniciativa não deve ser desmesurada, mas deve ser balizada de acordo com os valores sociais, sem o qual não se legitima, devendo, assim, coexistir com os demais postulados constitucionais.

A origem do Direito do Trabalho remonta à necessidade de observância dessa eficácia horizontal dos direitos fundamentais a partir da constatação de que a vulnerabilidade ou hipossuficiência de uma parte pode gerar agressões aos seus direitos fundamentais. Tem, assim, por consequência, o surgimento de um Direito do Trabalho necessariamente protetivo, mas que agora vem sendo questionado pelo resultado da aplicação de suas fontes protetivas.

Com efeito, é indiscutível que as liberdades civis devem coexistir com os direitos sociais, reconhecendo-se no conceito de vida digna a ausência de ingerência desmedida do Estado e de terceiros, observando-se a eficácia horizontal dos direitos humanos, bem como a garantia de um patamar civilizatório mínimo.

Contudo, não basta que as normas estejam previstas formalmente

nos ordenamentos jurídicos. É preciso também que os instrumentos de efetivação e repressão das violações sejam eficazes, fazendo com que esses valores sejam respeitados em sua máxima efetividade.

Desse modo, conclui-se que a Justiça do Trabalho é agente de valorização da democracia substancial, elevando as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade em geral, atuando, assim, para a valorização de todo o conjunto de direitos humanos.

2 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Sobre a necessidade de repartição da competência, o Ministro Luiz Fux afirma que "[...] nas sociedades modernas, não é concebível um 'juízo único' em razão da quantidade da população, da extensão territorial e da natureza múltipla dos litígios" (Fux, 2022, p. 363), levando-nos à conclusão de que a competência jurisdicional é repartida com duplo objetivo: limitar o poder estatal e privilegiar o conhecimento jurídico especializado.

Assim é que surge a necessidade de um ramo especializado do Poder Judiciário com a finalidade de incluir, em sua dinâmica decisória, a teleologia dos princípios do Direito do Trabalho, sem desmerecer a imparcialidade do julgador.

A competência da Justiça do Trabalho encontra-se delineada no art. 114 da Constituição Federal, que prevê expressamente que as demandas oriundas das relações de trabalho, sem limitações, serão apreciadas pela Justiça especializada. Essa previsão nasceu de uma conquista histórica, que culminou na promulgação da EC 45/04, reconhecendo a importância de um ramo de Justiça especializado na concretização dos direitos sociais, como forma de alcançar os objetivos fundamentais da República.

A finalidade do constituinte reformador, portanto, foi ampliar a importância dos direitos sociais ligados ao trabalho, atribuindo à Justiça do Trabalho o papel de garantidor da observância das normas protetivas.

Em termos técnicos, os processualistas reconhecem que a competência material perpassa pela constatação da relação jurídica responsável pela causa de pedir, referente ao direito discutido.

Nas palavras de Didier Jr. (Didier Jr., 2018, p. 256), "[...] a competência em razão da matéria é determinada pela natureza da relação jurídica controvertida, definida pelo fato jurídico que lhe dá causa", ou seja, a competência material é ligada especificamente à questão *"principaliter tantum*", e não à questão incidental.

Sobre a questão, Didier Jr. (Didier Jr., 2018, p. 506/507) traça a seguinte distinção:

> Como visto, é importante frisar uma distinção: há questões que são postas como fundamento para solução de outras e há aquelas que são colocadas para que sobre elas haja decisão judicial. Em relação a todas haverá cognição (*cognitio*); em relação às últimas, haverá também julgamento. Todas compõem o objeto de conhecimento do magistrado, mas somente as últimas compõem o objeto de julgamento (*thema decidendum*) ou objeto da declaração.
> As primeiras são as questões resolvidas *incidenter tantum*; esta forma de resolução não se presta a, de regra, ficar imune pela coisa julgada. O magistrado tem de resolvê-las como etapa necessária do seu julgamento, mas não as decidirá. São as questões cuja solução comporá a fundamentação da decisão. Sobre essa resolução, não recairá a imutabilidade da coisa julgada. Os incisos do art. 504 do CPC elucidam muito bem o problema: não fazem coisa julgada os motivos da sentença nem a verdade dos fatos.

É por isso que as normas processuais, inclusive, trazem soluções consentâneas com essa conclusão. O art. 503, §1º, III, CPC, por exemplo, possibilita a formação de coisa julgada sobre questão prejudicial apenas quando o juízo for materialmente competente para resolver a matéria principal. Lido *a contrario sensu*, denota-se que o juízo é competente materialmente para resolver qualquer questão prejudicial incidental, como consequência de ser detentor da parcela jurisdicional que deve ser concebida, a princípio, como una.

Por essa razão é que se defende que a Justiça do Trabalho é competente para reconhecer a validade ou a invalidade de um contrato civil, desde que o faça como questão incidental.

Sobre o tema, o Ministro Cláudio Brandão (2023, *on-line*), ao analisar o julgamento da ADI 5322, que apreciou a constitucionalidade de dispositivos da Lei nº 13.103/2015 que permitem a existência de relação de trabalho autônoma dos motoristas, destacou que a Corte Constitucional, ao reconhecer a aplicabilidade do princípio da Primazia da Realidade, confirmou a possibilidade de o legislador prever, de modo geral e abstrato,

a ausência da relação de emprego em determinada relação jurídica, sem impedir, no entanto, o juiz de afirmá-la presente, quando a realidade demonstrar a presença dos elementos do art. 3º da CLT (técnica de distinção). E continua destacando que esses precedentes vinculam todas as instâncias do Poder Judiciário, inclusive o próprio STF, tendo em vista o caráter horizontal e vertical das decisões vinculantes proferidas pela Corte. Portanto, decisões que reconhecem relação de emprego com base no que a prova indicou haver ocorrido, inclusive fraude na contratação, encontram respaldo na jurisprudência uniforme, íntegra, estável e coerente do STF (artigo 926 do CPC).

Nesse sentido, é inarredável a conclusão de que se a controvérsia se dá pela formação ou não de uma relação jurídica laboral, tendo por causa o fato jurídico consubstanciado por uma relação jurídica trabalhista subordinada (arts. 2º e 3º da CLT) a competência para apreciação da causa recairá no âmbito da competência da Justiça do Trabalho.

3 O CONTRASTE ENTRE A VALORIZAÇÃO DAS LIBERDADES CIVIS E A DESVALORIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Nos últimos anos, o Supremo Tribunal Federal assumiu papel de vanguarda na proteção das liberdades civis, dando passos irrefreáveis para a conquista de direitos sociais, fora da esfera laboral, buscando a consolidação de um estado de bem-estar social.

Pode-se citar, como exemplos, os precedentes ligados à conquista de direitos pela população LGBTQIA+ e pela população indígena, dentre outros.

No mesmo caminho, destacam-se as decisões no campo trabalhista que reconhecem a manutenção de um padrão civilizatório mínimo, especialmente aquelas ligadas à mulher gestante, por exemplo o entendimento esposado pela Corte na ADI 5938 e nos RE 629053 e 42844, bem como o recente reconhecimento da inconstitucionalidade de diversos dispositivos da Lei n.º 13.103/2015, conforme julgamento da ADI 5322, as quais também se apresentam em inarredável compatibilidade com as normas constitucionais.

Por outro lado, surgem diversas decisões que apresentam grave potencial fragilizador de toda a construção histórica protecionista dos direitos laborais, enaltecendo apenas princípios e valores próprios do Estado Liberal, desvirtuando o arcabouço principiológico do Direito do Trabalho, e indo de encontro às normas de proteção social previstas pelo

constituinte, destacando-se aquelas que reduzem a abrangência da atuação judicial trabalhista expressamente prevista na Constituição Federal.

Buscando analisar as consequências oriundas desses precedentes judiciais, a ANAMATRA firmou convênio com Núcleo de Estudos "O Trabalho Além do Direito do Trabalho" da Universidade de São Paulo, que resultou na Nota Técnica n.º 3/2023, de 25.09.2023).

A Nota Técnica analisou precedentes do Supremo Tribunal Federal, chegando à conclusão de que as decisões que determinam o deslocamento da competência da Justiça do Trabalho se baseiam, em especial, em três grupos de precedentes: primeiro, a ADPF 324 e o RE 958.252; segundo, a ADC 48 e a ADI 3.961; e terceiro, a ADI 5.625.

A Nota Técnica destaca que vários dos precedentes analisados tratam da autorização de negociação livre entre as partes, repercutindo direta e indiretamente na competência da Justiça do Trabalho, o que tem sido feito, em regra, por meio de reclamações constitucionais ajuizadas após o curso do processo judicial.

Dentre as Reclamações analisadas, as discussões de cunho material abordam as seguintes temáticas: os trabalhadores "plataformizados" (Rcl 59.795/MG), os advogados associados (Rcl 58587 AgR, não obstante o precedente do RE 1.123.068), os representantes comerciais (RE 606.003) e os trabalhadores "pejotizados".

Quanto aos trabalhadores contratados por meio de Pessoa Jurídica, destacam-se as decisões tomadas nas Reclamações 56499/RJ e 55607/ES. Conforme conclusões do grupo de pesquisa, as decisões em comento terão como consequência o aumento da contratação de trabalhadores informais, com claros reflexos na arrecadação fiscal e previdenciária da União, além da diminuição do padrão civilizatório da população brasileira (NT 3/2023, p. 133/134).

A análise de tais precedentes denota que há uma dicotomia adotada pelo Supremo Tribunal Federal, pois há casos em que a decisão da Justiça do Trabalho é cassada e se determina que seja proferida nova decisão, e há casos em que a decisão é cassada e há remessa dos autos para a Justiça Comum, demonstrando, assim, violações à competência funcional e material da Justiça do Trabalho, em nítida afronta ao disposto no art. 114 da CRFB.

Ao tratar sobre o tema, o Ministro Cláudio Brandão (2023, *on-line*) destaca que o que se tem no processo é a narrativa de fatos que vinculam dois sujeitos de direito aos quais se reconhece a possibilidade jurídica de demandar e serem demandados, sendo esses fatos definidores

da competência, fixada em função dos "elementos da ação", inexistindo, assim, espaço para que a competência material da Justiça do Trabalho seja afastada em razão das diferentes atividades econômicas exploradas (comércio, indústria, rural, serviços, etc.).

Observa-se, assim, que os precedentes do STF criam uma verdadeira cisão competencial, incompatível com o princípio da unidade de convicção, segundo o qual não convém que sejam decididas por juízos diferentes causas com qualificações e pedidos jurídicos diversos, mas que têm origem no mesmo fato histórico. Há, com efeito, a criação de um "processo itinerante" no contexto de uma competência material repartida. Isso porque o mesmo processo, primeiramente, será objeto de análise da Justiça Comum, para definição da validade da relação jurídica formal firmada entre as partes.

Caso a Justiça Comum entenda que a relação jurídica formal é nula ou inexistente, não terá competência material para decidir a questão jurídica subsequente. Via de consequência, a Justiça Comum, de forma inédita, reconhecerá a incompetência material superveniente, com efeitos "para o futuro" ("*ex nunc*"), encaminhando os autos para apreciação pela Justiça do Trabalho, o que já tem ocorrido.

Esse é o caso, por exemplo, do processo n.º 0049191-73.2021.8.26.0100, que teve sentença prolatada pela 6ª Vara Cível do Foro Central Cível de São Paulo, reconhecendo o vínculo de emprego e determinando a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apreciação das verbas trabalhistas propriamente ditas.

Contudo, a sentença foi reformada, tendo o TJSP entendido que o Juízo não deveria analisar a existência do vínculo, mas apenas verificar o preenchimento dos requisitos de contratação sob a égide da Lei n.º 11.442/2007 e, diante da teoria da causa madura, entendeu inexistir, no caso, dependência econômica e pessoalidade, o que manteve a tramitação processual perante a Justiça Comum.

Note-se que, se de fato houvesse o afastamento da contratação pela Lei n.º 11.442/2007, o processo seria remetido à Justiça do Trabalho. Entretanto, seria oportunizado à parte demandada utilizar-se de todo o aparato recursal existente no Código de Processo Civil, que, como se sabe, possui ritos distintos do Processo do Trabalho.

Tratando-se essa decisão, de encaminhamento dos autos, de uma decisão interlocutória (art. 203, §2º, CPC), sujeitar-se-ia, assim, ao agravo de instrumento (art. 1.015, II, CPC) - e não à apelação, causando efeitos curiosos.

Esgotado ou não o rito recursal, a depender do efeito suspensivo do agravo de instrumento (art. 1.019, I, CPC), o processo já estaria tramitando na Justiça do Trabalho. Como resultado, eventual modificação em sede recursal exigiria acatamento pela Justiça do Trabalho, numa inédita confusão entre competências material e funcional. Isso sem desconsiderar que, também na Justiça do Trabalho, as partes estariam submetidas a todo aparato recursal, que restaria assim duplicado.

Nesse sentido há também decisões proferidas pelo C. Superior Tribunal de Justiça, sendo válida a análise de dois casos emblemáticos.

O primeiro é o AgInt no CC 191.676/SP, decidido pela Segunda Seção do C. STJ, com acórdão publicado em 13/03/2023. Neste caso, pontuou-se que, para reconhecimento judicial do vínculo de emprego de um transportador autônomo, seria necessária a atenção a um rito específico:

> No âmbito da ADC n.º 48/DF, na qual foi reconhecida a constitucionalidade da Lei n.º 11.447/2007, que por sua vez dispõe sobre transporte rodoviário de cargas por terceiros, mediante remuneração, a Corte Suprema tem decidido que a discussão a respeito da presença ou não dos requisitos legais para configuração da contratação nos termos da mencionada lei, deve se iniciar na Justiça Comum, e que, constatada a ausência dos mesmos, só então, a competência passa a ser da Justiça do Trabalho. Precedentes da Segunda Seção do STJ. (grifos nossos).

Tal entendimento foi ampliado em decisão monocrática proferida pela Ministra Nancy Andrighi, nos autos do CC 202726/SP, que entendeu ser competência da Justiça Comum estadual processar e julgar ação indenizatória, objetivando o reconhecimento de relação de trabalho, na hipótese em que existe prévio contrato de prestação de serviços firmado entre as partes e em relação ao qual se alega fraude na contratação. A decisão considerou que a Justiça Comum passaria a ter competência para analisar qualquer ação em que se pretendesse o reconhecimento de vínculo de emprego de profissional autônomo, nos seguintes termos:

> O seu deslinde, consoante se observa da peça inicial, necessita da análise prévia da alegação de fraude no negócio vigente entre as partes. Não há como se entender pela caracterização de relação de emprego e

> até mesmo de acidente de trabalho - que, aliás, deve ocorrer durante o trabalho ou decorrer da função exercida pelo empregado -, sem antes se verificar a validade, ou não, do contrato de prestação de serviços de vendedora do qual a autora participou como contratada.
> Deveras, a causa de pedir está lastreada fundamentalmente na existência de má-fé da empresa na entabulação do contrato originário, de modo que é inviável decidir o pleito principal de reconhecimento de vínculo empregatício sem se imiscuir na causa de pedir deduzida na ação (alegação de fraude).

Deve-se acrescentar que, não obstante se tenha tratado aqui de questão incidental, em geral não há pedido explícito de desconstituição do vínculo formalmente estipulado na maior parte das reclamatórias desta natureza. A questão, via de regra, sequer é discutida, mesmo incidentalmente. Pode-se compreender, pois, que o C. STJ teria criado uma hipótese de exceção ao princípio da aderência (arts. 141 e 492 do CPC), uma espécie de ficção processual, com reconhecimento de verdadeiro pedido implícito ligado a uma questão incidental sequer posta em contraditório, para justificar a remessa dos autos para a Justiça Comum.

No que concerne ao direito material, não é demais destacarmos que a Justiça do Trabalho tem o dever institucional de aplicação da legislação, a qual, por sua própria natureza, pauta-se em princípios protetivos que visam equilibrar a hipossuficiência do trabalhador e o poder dos detentores do capital, sendo exatamente essa a razão pela qual o legislador constituinte reconheceu ser a Justiça do Trabalho competente para apreciação das relações trabalhistas de modo geral e não apenas a empregatícia nos moldes da CLT.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que as decisões da Justiça do Trabalho simplesmente aplicam os direcionamentos dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, sendo inconstitucional a simples negativa de eficácia de tal legislação. Sendo incompatível com a própria principiologia fundante do Direito do Trabalho defender que a Justiça do Trabalho presume fraudes, pois, na verdade, combate sua ocorrência quando efetivamente demonstrada nos autos, com fulcro no art. 9º da CLT.

Nada obstante, o STF tem cassado decisões que se aprofundam em matéria probatória acerca da existência dos requisitos do vínculo de emprego, por entender que deve prevalecer a vontade das partes, sem

observar, salvo melhor juízo, os aspectos fáticos prevalentes, conforme determina o princípio da primazia da realidade. É o caso da Rcl 53.688 AgR, em que se entendeu que a Justiça do Trabalho tergiversa sobre a necessidade de análise do acervo probatório - embora tenha havido análise aprofundada sobre a existência de fraude no processo principal.

Admitida e generalizada a tese que se forma, o vínculo de emprego passa a ser opcional, subvertendo o caráter protetivo do art. 7º da CRFB/88.

Da mesma forma, a proteção garantida pela Justiça do Trabalho não pode se tornar mera cláusula de contrato firmado entre as partes, pois haveria aqui também uma subversão do conceito de competência absoluta, com a criação de uma competência material de natureza relativa.

Especial relevância deve ser dada também à Rcl 53214 AgR/RO, o segundo caso emblemático que merece destaque. Neste caso, a Segunda Turma do STF decidiu contrariamente à Súmula 736 da própria Corte, ao afastar a competência da Justiça do Trabalho em caso de questões ligadas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores estatutários. Como visto, a decisão, caso seja adotada como novo parâmetro vinculante, poderá prejudicar direitos básicos ligados ao meio ambiente laboral dos trabalhadores, em nítida contrariedade às Convenções n.º 155 e 187 da OIT, recentemente elevadas à categoria de convenções fundamentais da OIT, sendo o Brasil signatário da primeira delas.

Assim, defende-se que a Justiça do Trabalho cumpre seu papel social, amparada na vasta legislação juslaboral, alinhada à Recomendação 198 da OIT (Relativa às Relações de Trabalho), que, inclusive, parece estar ameaçada pelos procedimentos adotados pelo STF no contexto da presente análise.

4 A DEFESA DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Os movimentos político-sociais neoliberais constantemente tentam interferir no eficaz funcionamento da Justiça do Trabalho, defendendo a flexibilização dos direitos, duramente conquistados, como a saída necessária para o crescimento da economia, descuidando-se, assim, da observância de inúmeros postulados tão caros ao Direito do Trabalho, inclusive em franca violação do princípio da vedação ao retrocesso.

Essa é uma das razões pelas quais a temática encontra-se na ordem do dia, sendo importante o constante acompanhamento, com total atenção às mudanças legislativas e jurisprudenciais, como forma de contribuir para a defesa da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, no último Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - 21º Conamat, realizado durante os dias 30 de abril a 04 de maio de 2024, foi lançada a segunda fase do trabalho de pesquisa realizado pela ANAMATRA, em razão do Convênio NTADT - ANAMATRA. Seu objetivo foi analisar os julgados mais recentes do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho, datados do período de 1º/07/2023 a 16/02/2024.

A pesquisa teve como objeto central de estudo os transportadores autônomos de carga, os trabalhadores por demanda, os advogados associados, os representantes comerciais, os trabalhadores parceiros em salões de beleza, a terceirização de mão de obra e os profissionais liberais "pejotizados", sendo analisadas 1.049 decisões, dentre acórdãos e decisões monocráticas.

Analisando os dados da pesquisa, verifica-se que a maior parte das decisões que restringem o âmbito material de atuação da Justiça do Trabalho são proferidas em reclamações constitucionais, como já observado na primeira fase da pesquisa.

De início, contudo, a pesquisa sinaliza que o requisito da aderência estrita, necessário para utilização da reclamação constitucional, encontra especial relativização quando da utilização da referida ação com objetivo de afastamento da competência da Justiça do Trabalho. É o exemplo da possibilidade de terceirização das atividades de transporte de cargas (ADC n.º 48), decisão que não diz respeito à questão da competência, embora se valha de uma reclamação constitucional para afastar a competência da Especializada.

Também em relação aos transportadores autônomos, a pesquisa identificou precedentes do STF que sugeriram uma cisão competencial. Ou seja, a Justiça Comum seria a competente para analisar aspectos fraudulentos da relação de transporte autônomo para, somente em caso de nulidade, surgir a competência da Justiça do Trabalho para julgar os efeitos do vínculo de emprego, caso existente. O estudo ainda destaca que, em casos análogos, a competência da Justiça do Trabalho somente não foi afastada nos casos em que os Ministros negaram seguimento à reclamação constitucional.

Quanto aos trabalhadores sob demanda, foram analisados 17 processos, 15 destes em sede de reclamação constitucional. Contudo, observou-se que a competência da Justiça do Trabalho, nesta temática, foi afastada apenas em três casos. Em quase todos os processos, os precedentes suscitados foram ADPF 324 e Tema 725 (terceirização) e a ADC 48 (TAC).

Em relação aos advogados associados, a pesquisa relembrou o contexto da Súmula 279 do STF e Tema 1005 de repercussão geral, em que se fixou a tese segundo a qual "[...] são infraconstitucionais as discussões relativas ao reconhecimento de relação empregatícia a advogado com vínculo societário em escritório de advocacia". Nada obstante, identificou um *overruling*, pautado na ADI 5625, ADPF 324 e Tema 725 (terceirização), havendo a cassação de decisões que reconheceram o vínculo de emprego de advogados associados.

Já no que se refere aos representantes comerciais, identificou-se que 62 das 74 reclamações analisadas tratavam do tema da competência. A maior parte (65%) determinou retorno dos autos para o órgão de origem (Justiça do Trabalho, portanto) prolatar decisão "adequada" aos precedentes paradigmas, sendo que algumas (8%) julgaram improcedentes de plano as reclamações trabalhistas de origem e outras (6%) determinaram a remessa do caso para a Justiça Comum.

A pesquisa tratou ainda dos casos de trabalhadores parceiros em salões de beleza. Nota-se que houve alargamento dos parâmetros originais da pesquisa, diante da identificação de que o tema ganhou na jurisprudência do STF, abarcando 240 decisões envolvendo o setor de beleza. Isso porque apenas uma dessas reclamações constitucionais tinha aderência estrita ao precedente da ADI 5625. As demais simplesmente tendiam a utilizar o precedente como justificativa para conferir licitude à "pejotização". E, nestes casos, não houve remessa de autos para a Justiça Comum, mas inegavelmente houve retirada de competência da Justiça Trabalhista, já que 108 reclamações constitucionais adentram ao mérito e decidiram as reclamações trabalhistas, julgando-as improcedentes.

No capítulo referente à terceirização, foram exaradas conclusões de interesse do presente trabalho. Em suma, pontuou-se que, quando o STF julga procedente a reclamação constitucional, analisa fatos e provas. Já no que se refere à "pejotização", identificou-se confusão conceitual por parte do STF, especialmente no que se refere à figura da "terceirização". Em todo caso, reconheceu que não houve afastamento da competência material da Justiça do Trabalho, ante a determinação de retorno dos autos para prolação de outra decisão.

Em suma, como conclusão, a pesquisa identificou que 21% dos casos analisados resultaram em afastamento da competência da Justiça do Trabalho. Tratam-se de casos em que houve determinação de remessa para a Justiça Comum, o que não elimina a fragilização da competência da

Justiça Especializada, já que o próprio STF decidiu pela improcedência das reclamações trabalhistas.

Em paralelo, há de se comentar o caso da Rcl 63.573 AgR. Trata-se de julgado posterior aos parâmetros temporais da pesquisa, já que publicada no DJe de 10/04/2024, julgado pela 2ª Turma do STF. Nesse caso, a decisão da Justiça do Trabalho foi mantida.

O caso revela uma possibilidade de atuação a ser acolhida pela Justiça do Trabalho, quando necessário identificar situações fraudulentas de contrato formalmente firmado entre as partes, em *distinguishing* tolerado pelo STF. Ou seja, revela a possibilidade de identificar um itinerário para reconhecimento do vínculo empregatício em casos de fraude, sem se limitar à identificação dos elementos dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT (que, sob a ótica da Justiça Especializada, seriam suficientes, mas não pela ótica imposta pelo STF).

Segundo a decisão, o julgado foi mantido porque

> [...] a autoridade reclamada fundamentou seu entendimento não na ilicitude do instituto contratual escolhido ou na ilegalidade da contratação por se inserir a atividade contratada no âmbito da atividade meio ou fim do rol de atividades desenvolvidas pela contratante, tampouco a matéria em questão foi apreciada sob a ótica da compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa com a inviabilidade da pejotização, mas na constatação de que o contrato social apresentado não atendeu à norma legal de regência, bem como diante da presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Mais especificamente, a decisão reclamada, que reconheceu o vínculo de advogado associado, registrou que a banca de advogados deixou de observar o Estatuto da OAB, bem como o Regulamento da Ordem, no que não procedeu ao registro do contrato.

Isto é, a decisão reclamada foi mantida porque, sob a ótica do STF, antes de analisar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o Juízo identificou elementos da legislação de regência que não foram cumpridos, resultando na ilicitude do contrato. Em suma, seguiu um itinerário que deve pautar a atuação da Justiça do Trabalho em casos de fraude como meio de preservação da sua competência constitucional.

A decisão decerto impõe um elemento adicional e mais trabalhoso, do ponto de vista argumentativo, para satisfação dos direitos sociolaborais constitucionalmente previstos. Por outro lado, tem-se que, por considerar insuficiente a dicção do art. 9º da CLT, deve ser encarada como uma cautela a ser seguida para a preservação de direitos fragilizados na atual conjectura jurisprudencial.

Por outro lado, apesar da tendência constatada pela pesquisa realizada pela ANAMATRA, objeto de estudo do presente artigo, tem-se recentes decisões que se apresentam como um bálsamo em prol da defesa da competência material da Justiça do Trabalho e da impossibilidade de desvirtuamento das reclamações constitucionais como sucedâneo recursal.

Destaca-se a decisão proferida pelo Ministro Flávio Dino, em 18 de junho de 2024, ao analisar a Rcl 65921 - RJ, reconhecendo a prevalência da presunção do vínculo de emprego e a necessidade de dilação probatória, o que é inviável em sede de reclamação, mantendo a decisão proferida pelas instâncias originárias (TRT1).

No mesmo sentido, em 24 de junho de 2024, o Ministro Dias Toffoli, ao analisar o teor do Agravo Regimental interposto reconsiderou decisão exarada nos autos da Rcl 65612 RS, destacando efusivamente que a reiterada jurisprudência do STF é de que a reclamatória constitucional não se "[...] configura instrumento viabilizador do reexame do conteúdo do ato reclamado" (Rcl nº 6.534/MA-AgR, Tribunal Pleno, Relator o Ministro Celso de Mello, DJe-197 de 17/10/08), tampouco se admite seu emprego como "[...] sucedâneo de ação rescisória, de recursos ou de ações judiciais em geral" (Rcl nº 23.157/BA-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, Segunda Turma, DJe de 07/04/16). Concluindo que a reclamação veiculava irresignação contra decisão fundada no conjunto fático-probatório do Processo, demandando o revolvimento e reexame de fatos e provas do caso concreto, incompatível com a via reclamatória.

As referidas decisões sopram ventos de boa esperança, de que o STF tomará as cautelas necessárias para impedir a utilização de reclamações constitucionais "subversivas", que buscam, na verdade, enfraquecer a atuação da Justiça do Trabalho, valendo-se de instrumento processual equivocado, pois destinado à outra finalidade.

CONCLUSÃO

Por meio do presente trabalho pretendeu-se demonstrar que o Supremo Tribunal Federal, ao excluir competências da Justiça do Trabalho,

seja em nível material ou funcional, reduz a proteção social trabalhista, em absoluto contraste com suas decisões de caráter vanguardista quanto às liberdades civis, criando um verdadeiro abismo incontrastável entre a proteção dos direitos civis e a redução da proteção social.

A retirada da competência da Justiça do Trabalho, limitando-a à análise dos pressupostos do vínculo de emprego, ainda quando arguido pela demandante fraude violadora de direitos trabalhistas, apresenta-se, smj, como interpretação equivocada, pois viola claramente o art. 114 da CRFB.

Outrossim, tal interpretação tende a provocar verdadeiro retrocesso no âmbito dos direitos sociolaborais e, por consequência do princípio da interdependência, de todos os demais direitos humanos, criando-se um abismo ideológico que inevitavelmente provocará a derrocada de importantes conquistas planejadas pelo Constituinte de 1988 e também pelo Constituinte reformador.

Nada obstante, reconhece-se que o STF tem se demonstrado vanguardista mesmo em relação aos direitos sociais em geral, excluindo-se os sociais-laborais, portanto. De modo que, a contraposição se dá entre a valorização das liberdades civis, com uma interpretação que privilegia teorias neoliberais em detrimento da convivência harmoniosa com os direitos sociolaborais, principalmente porque, no choque entre os princípios da livre-iniciativa e do valor social do trabalho, a Suprema Corte tem dado maior peso ao primeiro, amparado na premissa equivocada segundo a qual a livre-iniciativa ampla e ilimitada gera a valorização do trabalho.

Defende-se, portanto, a necessidade de adoção de uma interpretação que garanta a máxima efetividade das normas constitucionais, harmonizando as garantias sociais e civis, e reconhecendo a constitucionalização dos pressupostos fixados nos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, a ponto que eventual mácula à sua existência, por alteração legislativa ou jurisprudencial, seja considerada de todo inconstitucional, tratando-se a perspectiva de mera consequência dos princípios da condição mais benéfica (art. 7º, *caput*, CRFB/88) e da vedação ao retrocesso social.

Para tanto, mostra-se incontestável a necessidade de defesa da competência material da Justiça do Trabalho como verdadeiro instrumento de proteção dos direitos sociais constitucionalmente assegurados, cabendo ao Supremo Tribunal Federal, enquanto guardião da Constituição Federal, a tarefa precípua de inibir e coibir ações ilegítimas que visem fragilizar o adequado funcionamento da Justiça Social.

REFERÊNCIAS

Assembleia Geral da ONU. Conferência Mundial de Direitos Humanos da ONU. 1993. *Declaração e Programa de Ação de Viena.* Viena. Disponível em: https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPDH/Pacto_de_Viena.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT - ANAMATRA. *Nota Técnica n.º 1/2024*. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2024/2%C2%BA_Relat%C3%B3rio_NTADT_Anamatra_-_2024.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT - ANAMATRA. *Nota Técnica n.º 3/2023*. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/pe/pesquisa-anamatra-usp-competencias.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRANDÃO, Cláudio. *O STF, as reclamações trabalhistas e as fraudes.* Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-dez-11/o-stf-as-reclamacoes-trabalhistas-e-as-fraudes//. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015.* Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Acórdão de Agravo interno no Conflito de Competência n.º 191676.* Distrito Federal. Relator Min. Marco Buzzi. Publicado em 13/03/2023. Segunda Seção. Disponível

em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202202940418&dt_publicacao=13/03/2023. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Decisão monocrática de Conflito de Competência n.º 202726. Distrito Federal. Relatora Min. Nancy Andrighi. Publicado em 16/02/2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=228118724&num_registro=202400268166&data=20240216. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão de Agravo Regimental na Reclamação n.º 53.214. Distrito Federal. Relator Min. André Mendonça. 2ª Turma. Publicado em 21/11/2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362977002&ext=.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão de Agravo Regimental na Reclamação n.º 63.573. Distrito Federal. Relator Min. Edson Fachin. 2ª Turma. Publicado em 10/04/2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365948340&ext=.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão de Recurso Extraordinário n.º 958.252. Distrito Federal. Relator Min. Luiz Fux. Publicado em 13/09/2019. Tribunal Pleno. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

Estado de São Paulo. Tribunal de Justiça de São Paulo. Acórdão de Apelação n.º 2023.0000514111. Processo n.º 0049191-73.2021.8.26.0100. Rel. Des. Carlos Abrão. Publicado em 28/06/2023. 14ª Câmara de Direito Privado. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/resultadoSimples.do;jsessionid=97B862338374BA73C9C9AAC13A61EB2F.cjsg1?conversationId=&nuProcOrigem=0049191-73.2021.8.26.0100&nuRegistro=. Acesso em: 27 jan. 2024.

CAVALLARO, D. Cyberpunk and cyberculture: science fiction and the work of William Gibson. Somerset, N.J.: Ed. Transaction, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: Ed. JusPodivm, 2023.

DIDIER JR., Freddie. Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 20. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

FUX, Luiz. Curso de direito processual civil. 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2022.

Organização Internacional do Trabalho. 2006. Recomendação 198 sobre a Relação de Trabalho. Genebra. 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: 27 jan. 2024.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 7. ed. São Paulo: Ed. Saraiva Educação, 2020.

A JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE PEJOTIZAÇÃO E SUA REPERCUSSÃO NOS DIREITOS SOCIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS

THE BRAZILIAN SUPREME COURT'S JURISPRUDENCE ON 'PEJOTIZAÇÃO' AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL RIGHTS OF WOMEN WORKERS

Kátia Magalhães Arruda*
Cássio Casagrande**

RESUMO

O artigo trata da deterioração dos direitos da mulher trabalhadora após a Lei n. 13.467/17 e a jurisprudência da Suprema Corte do Brasil, sobretudo com a transformação de vínculo de emprego em "pejotização", ou seja, alterar o trabalho subordinado para um suposto trabalho autônomo, com graves consequências para a luta das mulheres contra a discriminação e violência no trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; mulheres e precarização.

ABSTRACT

The article deals with the deterioration of working women's rights after Law 13467/17 and the jurisprudence of the Supreme Court of Brazil, especially with the transformation of employment relationships into "pejotization", that is, changing subordinate work to supposed autonomous work. , with serious consequences for women's fight against discrimination and violence at work.

Keywords*: Labor Law; women and precariousness.*

* Ministra do Tribunal Superior do Trabalho e professora do mestrado do UDF, Pós-Doutora pela UNB, Doutora pela UFMA e mestre pela UFCE. Diretora da ENAMAT - Escola Nacional da Magistratura Trabalhista.

** Procurador do Ministério Público do Trabalho, Doutor em Ciência Política pelo IUPERJ e Professor de Direito Constitucional da UFF. Foi *Visiting Scholar* na George Washington University em 2022.

1 A REFORMA TRABALHISTA NO CONTEXTO POLÍTICO E CONSTITUCIONAL

A Constituição aprovada em 5 de outubro de 1988, de feição social democrática, promoveu ampla constitucionalização dos direitos da classe trabalhadora, inscritos nos arts. 7º a 11 da Carta, ao mesmo tempo em que expurgou elementos mais autoritários da organização sindical decorrentes de concepções corporativista do Estado-Novo (1937-1945), mantidos inercialmente na Constituição de 1946 e reforçados pelo regime militar (1964-1985), a quem interessava conter agitações sindicais associadas aos movimentos de esquerda.

A ampla constitucionalização dos direitos da classe trabalhadora ocorrida na Nova República suscitou desagrado aos setores liberais após a redemocratização do país. Recorde-se que o Presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), embora oriundo de um partido de extração social democrática, orientou seu governo por políticas econômicas liberais, afirmou que sua administração representaria o "fim da Era Vargas". Estava implícito que um dos seus objetivos seria o de flexibilizar a legislação trabalhista, em alinho com o que preceituavam, então, os acordos com o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial. A despeito de alterações legislativas pontuais ocorridas neste período em sentido liberalizante, não se logrou promover uma reforma laboral de maior envergadura[1].

Se durante os governos de Luiz Inácio da Silva (2002-2010) e Dilma Rousseff (2010-2016), ambos do Partido dos Trabalhadores, não houve grandes avanços na ampliação da legislação trabalhista, certo é que tais governos foram bem-sucedidos em evitar diversas iniciativas congressuais de bancadas liberais que pretendiam reduzir ou flexibilizar os direitos sociais dos trabalhadores.

Todavia, na esteira do impeachment de Dilma Rousseff e na onda conservadora que assomou o Legislativo Federal após esse evento, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), aprovada durante o governo de Michel Temer, representou um ponto de inflexão para a garantia dos direitos

[1] Dentre as alterações legislativas liberalizantes da legislação trabalhista no período FHC, podemos citar a que alterou o trabalho por tempo determinado e criou o banco de horas (Lei n. 9.601/98), instituiu o trabalho em tempo parcial (MP 1709/98), permitiu a suspensão do contrato de trabalho (MP 1726/98) e ampliou as hipóteses de trabalho temporário (Portaria 2 de 29.06.96). Além disso, houve neste período, a denúncia, pelo Decreto n. 2.100/96, da Convenção 158 da OIT, que inibia a demissão imotivada no Brasil.

sociais dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros. Fortemente apoiada por setores empresariais, a legislação em questão modificou dezenas de dispositivos da CLT e reverteu inúmeras Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho que fixavam entendimentos favoráveis aos empregados, dentre eles, destacadamente, o que tratava da terceirização.

A terceirização, em termos gerais, é um modelo de organização produtiva identificada com a etapa toyotista da revolução industrial, tendo se desenvolvido nos anos 1960/70. Nesta concepção, a empresa concentra-se em sua atividade econômica nuclear, repassando a outras empresas dependentes as atividades acessórias ou laterais, de modo a permitir uma gestão descentralizada do processo produtivo, no qual os próprios trabalhadores podem ser recrutados e controlados pelas empresas "terceirizadas".

A técnica da terceirização, no entanto, não raro passou a ser usada de forma desvirtuada em nosso país a partir dos anos 80, como uma forma de barateamento da mão de obra, por simples transferência de trabalhadores a empresas que não detinham, necessariamente, *know-how* do processo produtivo descentralizado, funcionando como meras agenciadoras e fornecedoras de mão de obra ao tomador, que, por sua vez, continuava mantendo o controle e disciplina sobre os terceirizados. Diante destas situações abusivas em que muitas vezes o contrato de terceirização apenas camuflava relações de emprego disfarçadas, a doutrina e a jurisprudência passaram a estabelecer certas balizas para se determinar em que situações poderia haver reconhecimento de relação de emprego diretamente entre o terceirizado e o tomador de serviços, bem como em que hipóteses se poderia caracterizar a responsabilidade subsidiária do tomador em relação à empresa terceirizada.

Foi assim que o colendo Tribunal Superior do Trabalho fixou o enunciado da Súmula 256, posteriormente atualizado pela Súmula 331, segundo as quais, em linhas bastante gerais, a terceirização, no setor privado, somente seria permitida em atividades-meio (e não finalísticas), desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação direta, observada a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços[2].

[2] SÚMULA 331 DO TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974); II - A contratação

As Leis n. 13.429/17 e 13.467/17, conjuntamente interpretadas, afastaram a distinção entre atividade-fim e atividade-meio, permitindo que as empresas terceirizem qualquer etapa do processo produtivo, porém deixaram em branco a possibilidade de reconhecimento de vínculo em decorrência de elementos de subordinação entre tomador e terceirizado. A legislação manteve, contudo, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Essa nova legislação, em confronto claro com a Súmula 331 já referida, foi objeto de ações diretas de controle de constitucionalidade, como também de controle incidental em recurso extraordinário sobre a matéria.

2 A REFORMA TRABALHISTA "AMPLIADA" PELO STF

O STF, provocado, entendeu pela constitucionalidade das normas elaboradas pelo Congresso, conforme julgamentos proferidos na ADC 48, na ADPF 324 e no RE 958252. Neste último, foi fixado o Tema 725, cuja tese de repercussão geral, proposta pelo Ministro Luiz Fux, foi a seguinte:

> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988); III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta; IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial; V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada; VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

É fundamental observar que nos acórdãos que deram origem à tese de repercussão geral, em diversos votos, ficou ressalvado de forma muito clara que o julgamento não impedia que a Justiça do Trabalho examinasse, caso a caso, a existência de relação de emprego quando ocorressem fraudes para disfarçar sua natureza, sob a forma aparente de um contrato civil. Leia-se, em particular, o pronunciamento do ministro Alexandre de Moraes que afirma em um trecho da ADPF 324:

> Se houver uma ilicitude travestida de fraudulenta terceirização, não se trata, aqui, de terceirização, se trata de uma fraude, cuja roupagem dada de forma fraudulenta foi um contrato de prestação de serviços. Nesses casos, obviamente, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização dos responsáveis. O Direito não vive de rótulos. [...] O Direito vive da análise real da natureza jurídica das relações e aqui, no caso, das relações contratuais.

Ocorre que desde o ano de 2023, em diversas decisões monocráticas, o STF tem se baseado no referido precedente para cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem relação de emprego diante de variadas fraudes ao contrato de trabalho e que nada têm a ver com terceirização de atividade-fim, isto é, aquela situação tradicional onde a empresa principal contrata outra especializada em determinada atividade ou etapa do processo produtivo, nas quais usará os seus empregados para executar o serviço contratado, quase sempre realizado nas instalações da contratante.

Adotando uma interpretação jurídica controversa, a corte constitucional tem interpretado a expressão "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas" no sentido de conferir presunção de validade formal a todo e qualquer instrumento contratual de natureza civil exigido por empregadores no ato da contratação, com o fim de mascarar o contrato laboral e assim fraudar os direitos sociais do trabalhador. O STF tem assim chancelado situações como a do contrato conhecido como a "pejotização" (Reclamação 61.115-BA), a falsa "sociedade de 0,1%" (Reclamação 53.899-MG), o "advogado associado" de salário fixo (Reclamação 55.769-MG) e a "franquia" em que o "franqueado" só entra com o suor do seu trabalho (Reclamação 58.333-SP).

Com isto, toda e qualquer decisão da Justiça do Trabalho que reconheça uma fraude à relação de emprego e declare a nulidade de um contrato civil, agora é passível de cassação monocrática via reclamação

no STF, que atribui ao instrumento formal uma presunção de validade incompatível com o princípio da primazia da realidade, pedra angular do direito do trabalho em todos os países do Ocidente.

Para além da problemática questão de direito material, o STF, nessas decisões, está se valendo de um meio processual completamente impróprio e inidôneo para se avaliar provas: a reclamação constitucional, que não se destina a exame probatório, mas sim de violação à tese constitucional, conforme já pacificado na própria jurisprudência da nossa corte suprema.

Outro problema é a natureza monocrática de grande parte destes julgamentos, inservível ao fim ampliado que a Corte lhes está dando nessas hipóteses, por meio das quais, sem observância do devido processo legal, ministros da corte, com fundamentação frequentemente superficial e precária, afastam decisões de várias instâncias da Justiça do Trabalho, julgadas com respeito absoluto às garantias processuais constitucionais e sem qualquer violação ao precedente aludido.

Ao prevalecer esse entendimento, de que a tese do Tema 725 tem como premissa a presunção absoluta de validade de todo e qualquer contrato civil sob o qual há uma relação de trabalho, então o contrato de trabalho simplesmente corre o risco de desaparecer, e com ele todas as garantias do art. 7º da Constituição. Contrato de trabalho só haverá se o empregador quiser. Desde que o Direito do Trabalho se separou do Direito Civil, no século XIX, sua pedra angular foi e continua sendo a de que o pacto laboral é um "contrato-realidade", cujo corolário é a possibilidade de decretação de sua nulidade pela autoridade competente ou em juízo, quando constatada uma subordinação factual.

Não há dúvida de que a realidade do mercado de trabalho comporta "outras formas contratuais que não a CLT", expressão repetida em diversas destas decisões. Nunca ninguém sustentou o contrário e o STF vale-se de tautologia ao repetir essa premissa. É claro que há distintas formas de relação de trabalho e a relação de emprego celetista é apenas uma delas. A questão é como determinar, em cada caso, o que é uma e o que é outra. Tarefa que pressupõe produção e análise de provas, inclusive para verificar possíveis fraudes nos termos do art. 9º da CLT.

A experiência dos tribunais trabalhistas demonstra que essas "outras formas contratuais", absolutamente legítimas quando usadas em boa-fé, são, com frequência, usadas em má-fé por muitos empregadores, que condicionam a contratação do trabalhador à assinatura de um contrato simulado em que a "promessa de autonomia" jamais é concretizada no plano dos fatos.

É a deformação, a deturpação, a desnaturação, o desvirtuamento do que está no papel que importa para o Direito do Trabalho - no Brasil ou em qualquer país que adota a mesma concepção de contrato-realidade. Como dizia o grande constitucionalista alemão Ferdinand Lassalle, "[...] *se você plantar uma macieira em seu quintal e colocar sobre ela uma placa dizendo que a árvore é uma figueira, ela continuará produzindo maçãs e não figos*".

A grande juíza norte-americana Ruth Bader Ginsburg, em seu célebre voto vencido no caso Epic System v. Lewis (2017), lembra que o contrato de trabalho congrega duas partes em forte assimetria de forças, no qual uma delas está em posição de impor suas condições no ato de admissão, naquilo que os americanos chamam de "*take-it-or-leave-it contract*" (pegar ou largar), o que geralmente afasta a presunção de autonomia da vontade.

A prevalecer o entendimento de que contratos civis de prestação de trabalho entre pessoas jurídicas têm presunção absoluta de validade (e nenhum dos precedentes originários evidencia esse pressuposto), todas as empresas do país simplesmente poderiam contratar trabalhadores como "autônomos", "sócios", "terceirizados", "pessoa jurídica", independentemente da substância factual da relação.

E mesmo diante da presença fática de elementos que indiquem a subordinação do trabalhador, a Justiça do Trabalho estaria proibida de reconhecer o vínculo de emprego, por obediência a um precedente que jamais poderia autorizar essa interpretação. *In extremis*, isso seria a revogação indireta dos direitos sociais dos trabalhadores previstos na Constituição e a consequente falência do sistema de previdência social por falta de arrecadação.

Observe-se, ademais, que o legislador que aprovou as normas da reforma trabalhista (Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017) jamais pretendeu dar esse alcance que o STF vem adotando ao aplicar a Tese 725 aos casos de reclamação constitucional.

Como se lê das exposições de motivo tanto da Câmara dos Deputados como do Senado, o objetivo era, diante das controvérsias geradas em torno do Enunciado 331 do TST, apenas pacificar a possibilidade de terceirização de atividade-fim, e não dar presunção absoluta de validade a todo e qualquer contrato civil que envolva prestação de trabalho.

Veja-se, portanto, que o Supremo Tribunal Federal está dando um alcance para o tema muito mais abrangente do que aquele previsto pelo legislador, o que suscita dúvidas inclusive de observância correta do princípio da separação de poderes.

O Supremo Tribunal Federal tem cassado dezenas de decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram a existência factual de relação de emprego em contratos formalmente celebrados com pessoas jurídicas constituídas por trabalhadores para prestação de serviço pessoal, de forma continuada e subordinada. Nossa corte constitucional tem entendido que estas decisões estariam afrontando os precedentes da corte que declararam a constitucionalidade de leis que ampliaram e afirmaram a possibilidade de terceirização de atividade-fim.

Esses julgamentos do STF têm despertado muita controvérsia na doutrina trabalhista e constitucional, como também vêm suscitando muitos debates a respeito de seus possíveis efeitos jurídicos deletérios sobre o mercado de trabalho e sobre a arrecadação do INSS e da Receita Federal.

Além do Tema de repercussão geral 725, o STF também voltou ao tema da terceirização sob o aspecto da isonomia ao julgar o Recurso Extraordinário 635.546, fixando nova tese de repercussão geral (Tema 383), nos seguintes termos:

> A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.

Pergunta-se: o princípio constitucional da isonomia salarial não pode ser aplicado a trabalhadores que exercem idêntica atividade em um mesmo estabelecimento empresarial, se um deles for contratado por empresa terceirizada?

Não pretendemos nos ater aqui aos inúmeros problemas hermenêuticos que envolvem o tema, como a falta de estrita aderência do fenômeno "pejotização" aos precedente sobre terceirização (Tema 725), o uso controverso da reclamação para análise de provas já apreciadas e esgotadas na jurisdição trabalhista ordinária ou a aparente desconsideração de princípios fundamentais do Direito do Trabalho nas decisões proferidas em reclamações constitucionais, como aqueles sobre o caráter imperativo das normas de ordem pública, o postulado da primazia da realidade sobre a forma ou a natureza assimétrica das relações laborais. O que se busca ressaltar são os efeitos deletérios sobre o princípio da isonomia nas relações de trabalho em razão das discrepâncias históricas existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

3 O IMPACTO DA JURISPRUDÊNCIA DO STF (TEMAS 725 E 383) SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS

Dentre outras consequências já mencionadas que podem resultar dessa jurisprudência em questão, estão riscos evidentes aos direitos sociais constitucionais das trabalhadoras mulheres "pejotizadas".

Observe-se, antes, que o constituinte de 1988 devotou particular atenção à proteção da mulher no mercado de trabalho, seja em razão de suas características físicas próprias, seja porque as trabalhadoras têm sido discriminadas em razão de estruturas familiares, sociais e econômicas que lhes são adversas.

Na Constituição, o art. 7º estabeleceu o direito à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (inc. XVIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inc. XX), assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (inc. XXV), proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (inc. XXX).

Em harmonia com esta preocupação do constituinte, relativa às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, o legislador infraconstitucional tem aprovado ao longo das últimas décadas ampla legislação para combater os efeitos nocivos das disparidades de gênero no mercado laboral.

Por exemplo, a Lei n. 9.029/95 proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias de que tradicionalmente são vítimas as mulheres.

A Lei n. 9.799/95 alterou a redação do art. 383 da CLT, trazendo novas regras para proteger a mulher de atos discriminatórios, como a vedação a anúncios de emprego por gênero e a revistas íntimas[3].

[3] Art. 373-A da CLT. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado; I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional

A Lei n. 10.224/2001 tipificou o crime de assédio sexual, incluindo no tipo a situação em que superior hierárquico em relação de emprego se vale de sua posição para praticar a conduta.

A assim chamada Lei Maria da Penha (n. 11.340/2006) estabeleceu proteções específicas para a trabalhadora mulher que é vítima de violência doméstica.

A Lei n. 13.271/16 ampliou a vedação de revistas íntimas em empregadas mulheres, incluindo a administração pública no âmbito de sua incidência.

Mais recentemente, o Congresso Nacional aprovou a Lei n. 14.611/23, que estabelece medidas fiscalizatórias para a concretização da isonomia salarial entre mulheres e homens.

Todas estas proteções correm o risco de virar letra mora diante da jurisprudência do STF que chancela de forma ampla o fenômeno da pejotização, permitindo contratações de natureza civil mesmo quando presente uma relação jurídica assimétrica entre o contratante e a trabalhadora.

É preciso considerar que as desigualdades que afetam as mulheres no mercado de trabalho não diferem, na sua essência, em relação às variantes renda, formação educacional e raça. As mulheres, independentemente de sua posição econômica e social, recebem menos do que os homens e estão sujeitas a assédio sexual e comportamento misógino no local de trabalho. Todas as mulheres são passíveis de sofrer restrições laborais e discriminações em razão da maternidade.

É evidente que quanto mais precária a posição socioeconômica da mulher no mercado de trabalho (por exemplo, mulheres negras com poucos anos de formação educacional em atividades terceirizadas), maior será a sua fragilidade diante das históricas desvantagens e discriminações que afetam sua condição no mercado laboral. A experiência da jurisdição trabalhista revela, no entanto, que mesmo as mais gabaritadas profissionais, com educação superior e salários altos, estão sujeitas a violações de seus direitos constitucionais de igualdade perante a lei e de garantia de direitos trabalhistas específicos da mulher trabalhadora duramente conquistados.

---

e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Imaginemos, para ilustrar o que afirmamos, três casos hipotéticos, que são bastante comuns na casuística dos tribunais trabalhistas. Vamos dar às trabalhadoras nomes fictícios.

Joana, 32 anos, foi contratada como médica em um grande hospital do Rio de Janeiro para fazer três plantões semanais de 24 horas, cada um remunerado a R$ 600,00. No ato da contratação, o hospital informou que a admissão só se dá na modalidade "pessoa jurídica" e, para tanto, Joana deveria constituir uma MEI, o que ela fez porque precisava desesperadamente de trabalho depois que seu marido ficou desempregado. Os plantões são realizados sob coordenação técnica, hierárquica e disciplinar de um coordenador médico contratado como empregado pelo hospital. No segundo ano de prestação laboral, Joana engravidou e, quando sua gestação ficou aparente, o hospital decidiu "encerrar o contrato" com a "pessoa jurídica". De acordo com o entendimento do STF no Tema 725, Joana, sendo médica e recebendo cerca de R$ 7.200,00 mensais, é uma trabalhadora "hipersuficiente" e, portanto, no dizer da corte, "[...] fez uma escolha esclarecida". Logo, segundo aquele entendimento jurisprudencial, não pode reivindicar os direitos sociais da Constituição, mesmo presentes os requisitos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT. Isso porque, ao assinar um papel, ela se transformou em uma empresa e empresas não têm direitos sociais como garantia de emprego da gestante. Joana vive no Rio de Janeiro e sua remuneração de R$ 7.200,00 pouco dá para pagar a mensalidade escolar do primeiro filho e o aluguel. Para o STF, contudo, ela é uma profissional com grau superior e remuneração "expressiva", sendo desconsiderado o fato de que seu poder negocial não está em pé de igualdade com o hospital privado, que fatura dezenas de milhões de reais por ano.

Maria do Amparo, 24 anos, recém-formada em Direito, foi contratada para trabalhar em um grande escritório de advocacia de Porto Velho-RO, sob regime jurídico de "advogada associada", recebendo remuneração fixa de dois salários mínimos, cumprindo horário pré-estabelecido e sem poder de decisão quanto a aceitação de clientes do escritório. Maria recebe os dois salários mínimos como advogada associada, embora outros advogados homens contratados para a mesma atividade, também como associados, recebam três salários mínimos. A jovem advogada recebeu investidas de seu chefe, um dos sócios do escritório, que fazia constantes comentários sexuais sobre o seu corpo e lhe prometeu pagar quatro salários mínimos caso

ela aceitasse passar um fim de semana com ele em uma viagem. Maria do Amparo decidiu deixar o trabalho e procurou um advogado trabalhista. Ele desaconselhou o ajuizamento da ação, pois suas chances são praticamente inexistentes diante do entendimento do STF: ela não pode reivindicar vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, pois, sendo advogada, fez uma "escolha esclarecida" ao celebrar o contrato de associação. O advogado explicou ainda a Maria do Amparo que, sem o reconhecimento de vínculo de emprego, não há como se postular equiparação salarial assegurada pelos artigos 7º, inc. XXX, e 461 da CLT. Tampouco é possível reivindicar qualquer indenização na Justiça do Trabalho por danos materiais e morais decorrentes do assédio sexual, já que a trabalhadora era uma profissional com contrato de associação registrado na OAB, e "associados" mantêm relação civil de horizontalidade, não comportando a definição legal de assédio sexual, sendo inclusive inaplicável o tipo penal correspondente, pois, se tratando de advogado "associado", inexiste hierarquia entre os advogados do escritório, mas sim uma relação "entre iguais".

Cristhiane, 38 anos, é uma profissional de informática contratada em Porto Alegre como M.E.I., pelo qual recebe remuneração de R$ 4.000,00 por mês fixos, para trabalhar em home office. Embora labore em sua casa, precisa estar à disposição da empresa contratante, com o computador logado entre 09:00 e 17:00 horas, com intervalo de uma hora. Está subordinada a um gerente de projeto, que cobra a execução de tarefas e reclama quando a profissional demora mais de dez minutos para responder uma mensagem no celular. Cristhiane sofreu violência doméstica de seu companheiro e, em razão disso, foi hospitalizada e não pôde trabalhar por uma semana. Precisou ainda mudar de casa diante de ameaças de morte do ex-marido e sequer pôde levar o seu computador. Não obstante ela tenha reportado os fatos à empresa para a qual trabalhava para esclarecer por que não estava podendo trabalhar, o seu contrato como "pessoa jurídica" foi terminado unilateralmente pelo prestador de serviços. Ela procurou um advogado, pois o serviço social do hospital lhe informou que, de acordo com a Lei Maria da Penha, ela teria direito à garantia de emprego. O advogado consultado, no entanto, desaconselhou o ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho porque a Lei Maria da Penha só protege empregados sob regime da CLT e a autora era uma "pessoa jurídica". Segundo a jurisprudência do STF, consolidada no Tema 725 e em Reclamações recentes, o contrato formal prevalece sobre a realidade.

Como visto, nesses casos em que são violados os direitos sociais das trabalhadoras previstos constitucionalmente, a tutela jurisdicional do Estado brasileiro poderá lhes ser negada. Na linha jurisprudencial que o STF vem adotando, essas trabalhadoras seriam meras "entidades empresariais", que estariam negociando contratos civis de forma horizontal com os "tomadores de serviço", insuscetíveis, portanto, de invocação de direitos sociais previstos para a classe trabalhadora. Esse não parece ser um caminho promissor para a efetividade das normas constitucionais que afirmam a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

4 CONCLUSÃO

Os tribunais brasileiros não podem fechar os olhos à realidade da mulher trabalhadora no patriarcal mercado de trabalho brasileiro, especialmente quando o próprio CNJ (Resolução n. 492/2023) editou norma que obriga os magistrados a julgar os conflitos judiciais com perspectiva de gênero. Acreditar que trabalhadoras "pejotizadas" devem ser tratadas como entidades empresariais regidas apenas pelo direito civil seria uma clara violação a essa diretiva, como também aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil decorrentes da ratificação da Convenção n. 111 da OIT, da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto n. 4.377/2022) e da Convenção Interamericana de Direitos Humanos.

Portanto, os exemplos citados nesse artigo referem-se a mulheres com nível educacional superior e, a despeito disso, sujeitas às pressões e opressões de um mercado de trabalho profundamente assimétrico. O que dizer de outros exemplos de exploração que podem alcançar mulheres na agropecuária, em escolas ou até em coleta de resíduos sólidos?

A "pejotização" do mercado de trabalho, chancelada de forma irrestrita pela jurisprudência recente do STF, deve ser objeto de reflexão mais aprofundada, que leve em conta seus efeitos deletérios na proteção ao emprego, na garantia de benefícios previdenciários e no tratamento igualitário de mulheres e homens nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CNJ. *Resolução 492/2023*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. *Lei 9.029/95*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br.

BRASIL. Presidência da República. *Lei 13.271/16*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br.

BRASIL. Presidência da República. *Lei 14.611/23*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br.

BRASIL. STF. *ADC 48*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. STF. *ADPF 324*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. STF. *RE 95.825*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. STF. *RE 635.546*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 18 out. 2024.

AS JUSTIÇAS DISTRIBUTIVA E CORRETIVA COMO FUNDAMENTOS DO DIREITO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

DISTRIBUTIVE AND CORRECTIVE JUSTICE AS FOUNDATIONS OF LABOR LAW AND THE LABOR COURTS

Carlos Eduardo Paletta Guedes*

RESUMO

O presente artigo parte de uma análise dos conceitos de justiça distributiva e corretiva desde Aristóteles até sua visão atual. O objetivo é avaliar a pertinência dessas justiças particulares como fundamentos do Direito do Trabalho e do papel jurisdicional da Justiça do Trabalho. Conclui-se que a justiça distributiva fundamenta o Direito do Trabalho, enquanto a prestação jurisdicional se fundamenta na noção de justiça corretiva.

Palavras-chave: justiça distributiva e corretiva; fundamentos; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This paper analyzes the concepts of distributive and corrective justice from Aristotle to its current view. The aim is to evaluate the pertinence of these particular justices as foundations of Labor Law and Labor Courts jurisdictional role. It is concluded that distributive justice is the basis of Labor Law, while its jurisdictional provision is based on the corrective justice perspective.

***Keywords**: distributive and corrective justice; foundations; Labor Law.*

* Graduado e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Advogado. Professor de Direito do Trabalho do Instituto Vianna Jr. (Juiz de Fora/MG). E-mail: cepaletta@cugulaguedes.com.br

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, como qualquer outra área do Direito, ergue-se sobre uma base ou fundamento que, se suprimido, faz com que seja abolido todo o restante daquele edifício jurídico. Na lição de Molinaro (2000, p. 67), "[...] pensar o fundamento de todas as coisas é pensar aquilo do que elas derivam, do que são constituídas, pelo que ou sobre o que estão, e ao que retornam".

O presente artigo propõe que a noção de justiça distributiva sirva como fundamento do Direito do Trabalho. Num segundo momento, será também analisado o caso da Justiça do Trabalho em seu papel institucional de aplicação das normas trabalhistas, também com o intuito de determinar seu fundamento filosófico, se distributivo ou corretivo. A ciência juslaboral será melhor compreendida na medida em que seja objeto de uma reflexão sobre sua essência, especialmente em tempos de discussão sobre a competência para julgar os conflitos na relação entre capital e trabalho.

1. JUSTIÇA DISTRIBUTIVA E CORRETIVA: ORIGEM E DESENVOLVIMENTO

O pensamento de Aristóteles sobre a justiça não nos chegou em sua integralidade. Contudo, em sua *Ética a Nicômaco*, todo o livro V é dedicado à justiça. Nele encontramos, pela primeira vez, a diferenciação entre justiça distributiva e corretiva.

Para compreender essa divisão, devemos dar um passo atrás. Aristóteles parte de uma divisão da justiça em um sentido geral e outro específico. Para ele, o conceito de justiça (*dikaiosyne*) em geral abrange todas as virtudes (*aretai*) particulares, na medida em que estas (ou as ações baseadas nelas) referem-se às outras pessoas. Essa justiça geral, que perpassa todas as virtudes, é diferente da justiça específica, que é uma virtude (*arete*) no mesmo nível de outras virtudes por ele tratadas antes do Livro V da *Ética a Nicômaco*. A justiça geral é a mais impositiva das excelências, sendo o mesmo que a excelência completa. Essa justiça em sentido lato, síntese das virtudes, não será o foco do presente artigo.

Interessa-nos, neste momento, o entendimento da justiça no seu sentido particular. Esta busca superar um vício específico, qual seja, o de desejar mais do que lhe pertence (*pleonexia*). Seguindo em sua construção teórica, Aristóteles (1991, p. 84) diz que a justiça distributiva "[...] preocupa-se com a distribuição de honras, de dinheiro ou outras coisas que são divididas entre aqueles que têm parte na constituição". Já a

justiça corretiva aplica-se à correção dos erros. Aristóteles, de uma maneira que pode parecer estranha ao olhar atual, dividiu a justiça corretiva entre transações (*synallagmata*) voluntárias e involuntárias (estas cabíveis no Direito Penal moderno). Interessa-nos, neste momento, a justiça corretiva voluntária, mais afeita às relações contratuais.

Os termos "distributivo" e "corretivo" chegaram até nós por meio das traduções medievais latinas da Ética a Nicômaco, especialmente os influentes comentários feitos pelo filósofo escolástico Santo Tomás de Aquino (1225-1274). Para justiça distributiva, o termo grego utilizado por Aristóteles foi "*dianemetike*"; já para corretiva, os vocábulos gregos são dois: "*diorthotike*" ou "*epanorthotike*". Em latim, justiça corretiva recebeu diferentes traduções, dentre elas *iustitia regulativa, directiva, correctiva, correctrix, commutativa, commutatrix, rectificativa,* e *iustum in corrigendo* (Englard, 2009, p. 2-3). No presente texto, preferiu-se o termo justiça corretiva.

Colocando de uma forma bastante sintética, pode-se dizer que a diferença entre as duas se explica pelo fato de que, na categoria distributiva, a justiça se orienta no sentido de se criar um novo estado de coisas, enquanto, na corretiva, a finalidade é restabelecer um determinado equilíbrio. Aristóteles (1991, p. 84) diz ainda que a justiça distributiva segue uma proporção geométrica de acordo com os respectivos méritos dos recipientes; já na corretiva, segue-se uma proporção aritmética.

Santo Tomás de Aquino analisa detidamente os conceitos aristotélicos. Na sua Suma Teológica, ele aponta três elementos essenciais para o conceito de justo: que seja algo ordenado a outro, que algo seja devido e que se deva em estrita igualdade. Respondendo à questão se a justiça é dividida em duas partes (distributiva e corretiva, que ele chama comutativa), Aquino (2016, p. 394) assim responde:

> Como já dissemos, a justiça particular se ordena a uma pessoa privada, que está para a comunidade como a parte, para o todo. Ora, as partes são suscetíveis de dupla relação. Uma, entre si, a que se assemelham as relações das pessoas particulares entre si. E, esta relação é dirigida pela justiça comutativa, que regula os atos entre duas pessoas particulares. Outra é a relação entre o todo e as partes, à qual é comparável a relação entre o comum e o particular. E essas relações as dirige a justiça distributiva, que distribui os bens comuns proporcionalmente. Por onde, duas são as espécies de justiça: a distributiva e a comutativa.

A discussão sobre os conceitos de justiça distributiva e corretiva foi extensa por toda a Idade Média. No período pós-escolástico, importantes autores também se dedicaram ao tema. Na tradição dos estudiosos do Direito romano, havia o entendimento de que a noção de justiça aristotélica estaria contida na definição de Ulpiano constante dos Digesta de Justiniano: *justitia est constans ac perpetua voluntas ius suum cuique tribuere* (justiça é a vontade constante e perpétua de dar a cada um seu direito).

Do século XVI ao XVIII, numerosas dissertações acadêmicas fizeram referência às duas justiças particulares de Aristóteles, geralmente depois de apresentar a definição supramencionada de Ulpiano. Uma dessas dissertações merece atenção por seu aprofundamento do tema: uma disputa acadêmica sobre justiça distributiva ocorrida na Universidade de Wittenberg em 1653 (Englard, 2009, p. 162-164). O autor busca a origem da palavra *distribuere* na palavra *tribus* (tribo), *tributum, tribunus* e *tributio*, acrescentando que a justa distribuição tem de levar em conta a dignidade do indivíduo, algo vital para a preservação do Estado. Para a correta aplicação da proporção geométrica (característica da justiça distributiva), as pessoas beneficiadas devem ser distinguidas a partir de seu mérito e o objeto da distribuição influencia o critério de distribuição. Dessa forma, quando a verba pública é distribuída, os pobres devem receber mais; no caso de honras, os eruditos e virtuosos devem ter preferência; e no caso de encargos e contribuições, os ricos devem suportá-los mais que os pobres, já que possuem mais propriedade.

O grande jurista, filósofo, matemático, cientista e diplomata, G. W. Leibniz (2023), que viveu entre 1646 e 1716, também deu sua contribuição sobre o assunto. Sua definição geral de justiça é *caritas sapientis*, a caridade do homem sábio. Ele também utilizou a divisão aristotélica entre justiça universal e particular, daí retirando três noções de justiça vinculadas à divisão do filósofo grego: *honeste vivere* (justiça universal), *suum cuique tribuere* (justiça distributiva) e *neminem laedere* (justiça corretiva). Para ele, o Direito em sentido estrito (*jus strictum*) é o de que ninguém deve sofrer um dano, de forma que, dentro do Estado, a pessoa tem base para uma ação legal ou, na ausência do Estado, ela tem direito à guerra. Daí vem a justiça corretiva. Se o grau mais estrito da justiça é o de não prejudicar ninguém, o grau intermediário é o de fazer o bem a todos. Como é impossível ser amigo de todos, esse lugar deve ser ocupado pela justiça distributiva, que nos vincula a dar a cada um o que lhe pertence. As leis estatais cumprem esse papel, sendo direcionadas à felicidade dos sujeitos ao fazer com que um pleito moral (*aptitudo*) seja transformado em um pleito jurídico (*facultas*).

Para o pandectista alemão Anton Friedrich Justus Thibaut (*apud* Englard, 2009, p. 173-174), que viveu de 1772 a 1840, em seu *System des Pandekten-Rechts*, a justiça corretiva é estrita e absoluta (*durchgreifende, absolute Gerechtigkeit*); já a distributiva é proporcional, modificada de acordo com as circunstâncias (*verhältnissmässige, nach Umständen modificirte Gerechtigkeit*).

2. VISÃO CONTEMPORÂNEA DA JUSTIÇA DISTRIBUTIVA

Mesmo com a modificação na forma da abordagem, as duas justiças particulares de Aristóteles continuaram como paradigmas para teorias jurídicas e políticas após a Idade Média. No cenário contemporâneo, elas ganharam novo fôlego na medida em que respondiam a anseios próprios desse novo tempo: o conceito de justiça distributiva tornou-se influente ao ter seu escopo estendido para a discussão sobre justiça social.

No verbete específico para justiça distributiva no *Stanford Dictionary of Philosophy*, parte-se da constatação de que as estruturas econômicas, políticas e sociais que cada sociedade possui e que variam ao longo do tempo geram como resultado diferentes distribuições de benefícios e encargos entre seus membros. Mas quais seriam as melhores estruturas para que essa distribuição de benefícios e encargos seja a mais justa possível? Justamente aí entra o aspecto substantivo, não meramente formal, da noção de justiça distributiva:

> Argumentos sobre quais estruturas e/ou distribuições resultantes são moralmente preferíveis constituem o tópico da justiça distributiva. Os princípios de justiça distributiva são, portanto, mais bem pensados como fornecendo orientação moral para os processos e estruturas políticas que afetam a distribuição de benefícios e encargos nas sociedades, e quaisquer princípios que ofereçam esse tipo de orientação moral sobre distribuição, independentemente da terminologia que empregam, devem ser considerados princípios de justiça distributiva. (Lamont; Favor, 2023)[1].

[1] Tradução livre do original: "*Arguments about which frameworks and/or resulting distributions are morally preferable constitute the topic of distributive justice. Principles of distributive justice are therefore best thought of as providing moral guidance for the political processes and structures that affect the distribution of benefits and burdens in societies, and any principles which do offer this kind of moral guidance on distribution, regardless of the terminology they employ, should be considered principles of distributive justice*".

Portanto, nos conflitos distributivos de um típico Estado Democrático de Direito, diferentes posições se digladiam na arena política, cada qual buscando implementar sua visão sobre a melhor maneira de fazer a justa distribuição dos benefícios e encargos.

De grande importância é a releitura da noção de justiça distributiva para também abarcar a ideia de justiça social, expressão que adentra o vocabulário jurídico no final do século XIX e início do século XX, como resposta à chamada *questão social*. Em seu estudo sobre as origens da ideia de justiça social, Bruno Lacerda (2016, p. 85) demonstra que esta surgiu "[...] nas últimas décadas do século XIX pelo esforço de autores imbuídos em encontrar uma terceira via entre individualismo liberal e coletivismo socialista", advinda de pensadores ligados à Igreja Católica, à teologia cristã e ao solidarismo nascente. Especialmente a *Rerum Novarum*, primeira encíclica social da Igreja Católica, colocou a questão operária suscitada pelo conflito entre capital e trabalho como seu tema central.

A ligação entre justiça distributiva e justiça social, no decorrer do século XX, apareceu na doutrina de forma explícita, dando novo vigor à teoria aristotélica diante dos fenômenos oriundos da questão social. Jean Dabin (1959, p. 491), na sua *Teoria Geral do Direito*, de 1944, ao tratar da diferença entre justiça distributiva e corretiva, parte do entendimento clássico de que a distribuição é feita a partir de uma igualdade proporcional à "dignidade" de cada membro. No entanto, ao questionar qual seria o princípio determinante da hierarquia entre os membros de uma comunidade, ele diz que, nos Estados modernos, entre os critérios de justiça distributiva, podem ser incluídos não só os méritos e serviços prestados, mas também a fraqueza da pessoa, seja ela física ou econômica. Ao impor ônus, o princípio de justiça determina que a capacidade de contribuir deve ser levada em conta, de forma que os mais afortunados devem contribuir mais do que os menos favorecidos.

Essa consolidação da ideia de justiça social como parte da justiça distributiva certamente não esconde as dificuldades de se saber, afinal, qual deve ser a melhor distribuição de direitos e deveres de cada comunidade político-social. Como bem colocou Richard Posner (2007, p. 449), o jurista não vai longe

> [...] na tentativa de formular uma teoria de justiça distributiva, e logo terá de se voltar para o filósofo político ou moral, mas ao fazê-lo estará tentando acabar com a obscuridade através de um mergulho numa obscuridade ainda maior.

De qualquer forma, a ideia da justiça social, hoje, também encontra ressonância na literatura sobre redistribuição, conceito ligado à justiça distributiva. Nancy Fraser (2003, p. 12-14), ao tratar da redistribuição como um paradigma que expressa uma perspectiva própria da justiça social, elenca os seguintes aspectos relevantes. Em primeiro lugar, a injustiça sobre a qual se concentra o paradigma da redistribuição está enraizada na estrutura econômica da sociedade. Segundo, o remédio para esta injustiça é a reestruturação econômica (como, por exemplo, a reorganização da divisão do trabalho). Em terceiro lugar, a coletividade atingida é a classe definida economicamente, não culturalmente. E, por fim, o paradigma da redistribuição vê as diferenças de tratamento de classe como injustas, pois construídas socialmente.

Em contraposição aos argumentos supra, a ligação entre justiça distributiva e social também sofre críticas. No *Diccionario del pensamento conservador y liberal*, o texto do verbete "justiça" ataca a ligação entre os dois conceitos:

> Alguns dos que falam de justiça social tomam essa expressão como equivalente à "justiça distributiva". Mas Aristóteles, que foi o primeiro a distinguir justiça distributiva de corretiva, certamente não supôs, como muitos de nossos contemporâneos fazem, que tudo está em condições de ser (re)distribuído. Ou seja, ele não supôs que toda riqueza - aparentemente incluindo os serviços que constituem as ações de alguém - foi, é e será - na feliz e memorável frase de Nozick - "maná do céu", que cai nas mãos dos supostos (re)distribuidores, que não têm direito de prioridade decorrente de qualquer reivindicação anterior e legítima de posse. (1991, p. 167).

Acusando os defensores da conexão entre os dois conceitos de procustianos (aqueles que forçam algo onde não cabe), os autores do verbete dizem que, se a imposição da igualdade for justa, e não meramente desejável, isso só pode se dar porque aqueles que atualmente desfrutam de uma parcela maior da "riqueza da nação" estariam roubando para si parte da propriedade de pessoas em pior situação do que eles, o que seria um absurdo. De qualquer forma, apesar de alguns poucos posicionamentos contrários, o fato é que o conceito de justiça social se firmou no vocabulário jurídico contemporâneo, reforçando - ainda que não explicitamente - a ideia de justiça distributiva.

3. VISÃO CONTEMPORÂNEA DA JUSTIÇA CORRETIVA

A justiça corretiva ganhou importância renovada nas teorias atuais sobre Direito privado e, mais especificamente, *tort law* (responsabilidade civil extracontratual) no Direito anglo-saxônico. Nas palavras de um de seus mais proeminentes estudiosos, Ernst Weinrib (2012, p. 2), justiça corretiva é o termo dado a uma estrutura relacional de argumentação no Direito Privado, conceituando as partes como polos ativo e passivo da mesma injustiça (autor e vítima). Para ele, justiça corretiva é a noção teórica por meio da qual as implicações da bipolaridade adjudicativa e remediadora (*adjudicative and remedial bipolarity*) são discernidas na própria estrutura das normas. A retificação pressupõe uma bipolaridade normativa que deve excluir a riqueza ou posição vantajosa de uma das partes de suas considerações corretivas. Nas palavras de Weinrib, no que concerne ao Direito Privado, todo direito implica que outros estão sob o dever de não o infringir, e nenhum dever permanece independente de seu direito correspondente (2012, p. 4).

Importante salientar que o princípio da justiça corretiva ressurgiu como ferramenta teórica, sobretudo nos Estados Unidos, como reação contrária à inserção de propósitos exógenos ao Direito. A filosofia de Aristóteles trazia um princípio propriamente jurídico para fundamentar normas e teorias de Direito privado e, justamente por isso, pôde ser utilizada para afastar os ataques daqueles que buscavam em elementos não-jurídicos as justificativas para suas decisões ou doutrinas. A essência do Direito está na sua inteligibilidade interna ou racionalidade imanente, ou seja, sua finalidade não está em alguma intenção externa (seja política ou econômica, por mais justificável que seja), mas no completo desenvolvimento de sua própria racionalidade.

Para Wright (2023, p. 701), Aristóteles é claro ao diferenciar as características das duas justiças particulares. No caso da corretiva, não há que se falar em comparações interpessoais a fim de implementar a igualdade relativa entre as partes que interagem. Ao contrário, quando se avalia o impacto dessa interação nas propriedades de cada um, essas partes devem ser consideradas iguais, pouco importando quão desiguais elas possam ser em termos de méritos, necessidades ou quaisquer outros critérios exógenos. Segundo Wright, essa é uma implicação substantiva relevante decorrente da visão aristotélica, conforme ele mesmo explica ao dizer que a justiça distributiva lida com questões comparativas de caráter público, ao passo que a corretiva se volta para as interações privadas (requerendo, portanto, que essas interações sejam consistentes com a igualdade absoluta das partes dessa interação, o que se reflete na igualdade

de direito das partes às suas respectivas propriedades). Ambas as justiças procuram assegurar a obtenção de um bem pelo cidadão, ora provendo-lhe uma parte proporcionalmente igual dos recursos e vantagens necessários (justiça distributiva), ora salvaguardando suas posses existentes contra ações de outrem inconsistentes com a igualdade das partes que interagem (justiça corretiva).

Outro aspecto importante esclarecido por Wright (2023, p. 706) diz respeito à relação entre justiça distributiva e corretiva. Para ele, existe uma diferença qualitativa entre as duas, de forma que o próprio critério de igualdade é diferente em cada uma delas. Na distributiva, o critério utilizado é o da igualdade relativa, de forma que os bens distribuídos entre os membros da comunidade são proporcionais de acordo com algum critério distributivo, seja o mérito ou a necessidade. Já na corretiva, o critério é o da igualdade moral absoluta, de acordo com o qual as partes na interação (e seus direitos aos bens) são tratadas como iguais, não importando o quanto elas possam se distanciar sob o critério distributivo. A justiça corretiva tem uma racionalidade própria, diferente da distributiva.

4. DIREITO DO TRABALHO E JUSTIÇA DISTRIBUTIVA

Feita essa prévia explanação, agora é possível enfrentar a questão sobre qual é, afinal, o princípio de justiça mais compatível com o ramo juslaboral.

É fato conhecido que as estruturas de trabalho foram fortemente abaladas em torno do ano de 1800 na Europa Ocidental, diante de uma inédita organização de trabalho. Esse novo modelo de produção - o sistema de fábrica ("*factory*" e não mais o "*manufactory*") adveio de uma série de inovações que obedeceram a três princípios, segundo Landes (1998, p. 206): a substituição da habilidade e do esforço humanos pelas máquinas; a substituição de fontes animadas por fontes inanimadas de força; e o uso de novas e mais abundantes matérias-primas, substituindo as substâncias vegetais ou animais por materiais minerais e, depois, artificiais. Essas novidades geraram um aumento rápido de produtividade e, concomitantemente, da renda *per capita*.

Com isso, a ordem social foi revolucionada, começando pelo trabalho: se, anteriormente, as relações eram tutelares, submetidas ao feudalismo agrícola ou a corporações de ofício monopolistas, elas passariam a se abrir para o emprego, prestado majoritariamente por trabalhadores oriundos do campo, subocupados, sem qualquer proteção em caso de infortúnios.

A preocupação com a plebe, com o *pauperismo*, levou a uma problemática maior, chamada *questão social*, que mobilizou as classes trabalhadoras contra sua exploração. No novo sistema, em que o trabalhador não é mais propriedade do dono, mas contratado livremente num ambiente desregulado, os problemas de perda de capacidade de trabalho era algo que se resolvia com o descarte e a substituição. O pauperismo vinha daí, das massas sem qualquer amparo normativo e social, um fenômeno sério que merecia uma resposta.

Mas qual? A partir de uma simplificação, identificam-se duas posições contrárias que surgiram a partir da questão social: uma que via a liberdade contratual como ampla, deixando assim as condições de trabalho sujeitas ao arbítrio do empregador e outra que demandava garantias protetivas que restringissem aquela liberdade contratual. Na Inglaterra, berço da Revolução Industrial e, por consequência, das primeiras leis trabalhistas, encontra-se, nos documentos da época, essa dicotomia nos debates no Parlamento. Nas discussões para aprovação da *Cotton Factory Regulation Bill* (em 14 de junho de 1819), nas atas da Câmara dos Comuns, consta que Lord Kenyon (2023) defendeu que:

> [...] esta não era de forma alguma uma questão especulativa, mas uma questão de humanidade prática, decorrente dos sofrimentos reais das crianças empregadas nas fábricas de algodão, para as quais nenhum alívio foi encontrado em nenhuma das disposições da *common law*, pelo que se tornou necessário recorrer a uma medida legislativa especial. Sua Excelência passou a detalhar as provas prestadas perante a comissão, com o objetivo de mostrar os danos que resultaram à saúde das crianças, por estarem empregadas por 14, 15 ou 16 horas por dia em locais aquecidos a 80, 85 e quase 90 graus[2].

[2] Tradução livre do original: "*Lord Kenyon observed, that this was not in any manner a speculative question, but a question of practical humanity, arising out of the actual sufferings of the children employed in the cotton factories, for which no relief was to be found in any of the provisions of the common law, and therefore it became necessary to resort to a special legislative measure. His lordship proceeded to enter into some detail of the evidence given before the committee, for the purpose of showing the injury that resulted to the health of the children, from being employed for 14, 15, or 16 hours a day in places heated to 80, 85 and nearly 90 degrees*".

Em resposta, o Conde de Rosslyn (2023) disse que:

> [...] não deveria entrar muito nos princípios gerais que poderiam ser discutidos em aplicação ao presente assunto, mas deveria estabelecer como um fato incontestável que os pais eram os guardiões naturais da saúde e prosperidade de seus próprios filhos, e que a legislatura deve ser vagarosa ao interferir no trabalho livre, cuja regulamentação seria melhor provida deixando-a para os indivíduos imediatamente envolvidos[3].

Eis aí uma pequena amostra dos debates que se desenvolviam naquele período. Na Inglaterra, por todo o século XIX, entrava em cena ainda outro fator: a questão social acabou por misturar-se com as lutas pelo direito ao voto dos trabalhadores. Daí porque o conservador Benjamin Disraeli (*apud* Lacerda; Guedes, 2022, p. 275), já tendo sido Primeiro-Ministro britânico (de fevereiro a dezembro de 1868), mas em campanha para um segundo mandato (que viria em 1874 até 1880), trazia o tema como ponto central de seu discurso no Crystal Palace em 24 de junho de 1872:

> Cavalheiros, outro grande objetivo do Partido Tory, e não inferior à manutenção do Império ou o apoio às nossas instituições, é a elevação da condição do povo. Vejamos quais são as principais características dessa grande luta entre toryismo e liberalismo que prevaleceu neste país durante os últimos quarenta anos. Deve ser óbvio para todos os que consideram a condição da multidão com vontade de melhorá-la e elevá-la, que nenhum passo importante pode ser obtido, a menos que se possa reduzir a duração do trabalho e humanizar sua labuta. [...]

[3] Tradução livre do original: "*The Earl of Rosslyn said, he should not enter much into the general principles that might be discussed in application to the present subject, but should lay it down as an incontestible fact, that parents were the natural guardians of the health and prosperity of their own children, and that the legislature ought to be slow to interfere with free labour, the regulation of which would be best provided for by leaving it to the individuals immediately concerned*".

> Ora, as pessoas da Inglaterra seriam mais idiotas do que os próprios líderes jacobinos de Londres supõem se, com sua experiência e agudeza, não tivessem percebido há tempos que chegou o momento em que a melhoria social, e não a política, é o objeto que devem perseguir.

Era uma questão que se colocava no centro do debate público. E os trabalhadores passavam a lutar por seus direitos. Em um primeiro momento, até talvez por ainda estarem influenciados pelo vocabulário ético pré-moderno, sua resistência baseou-se em valores tradicionais - tais como a dignidade e a honra - a fim de demandar proteção ou opor-se à exploração. Mas, logo, os movimentos passaram a se articular em torno dos conceitos dos próprios defensores do novo sistema de organização do trabalho, deixando de lado os princípios tradicionais de decência moral. Ora, lutar pelo direito ao trabalho ou por proteção em caso de doenças, por exemplo, era já aceitar que aquele modelo de trabalho era a regra[4]. Aceitando-se o contrato de trabalho como premissa, passava-se à luta por direitos dentro daquele horizonte normativo.

Nos primórdios da noção de justiça social, houve, pois, um argumento comum que alterava o entendimento vigente até então: a ajuda social aos pobres (onde se incluía a criação de leis de proteção ao trabalho) não deveria ser vista como um dever de caridade, "[...] mas como um dever de justiça, dotado, portanto, de exigibilidade" (Lacerda, 2016, p. 84). As condições existenciais, objeto da justiça social, passam a ser declaradas como *direitos* sociais.

Diante desse cenário de lutas envolvendo a questão social, resta saber se ela se enquadra no que seria uma luta por justiça distributiva. Na nossa concepção, não há dúvidas de que os movimentos sociais se dedicavam a discutir e lutar por uma nova forma de distribuição de direitos e deveres (portanto, redistribuição) na relação entre capital-trabalho. A questão social exigia nada mais, nada menos, que medidas político-sociais redistribuíssem os ônus e bônus do trabalho, sem, contudo, desconstruir o caráter privado dos ajustes. Importante registrar que o caráter transacional e comutativo do contrato de trabalho não quer dizer que o conjunto normativo a que chamamos de Direito do Trabalho nasça com a proposta

[4] Conforme Honneth (2016).

puramente comutativa. O Direito do Trabalho atua na esfera distributiva para interferir nos fatores do ajuste comutativo entre empregado e empregador. O contrato nasceu antes do Direito do Trabalho, de fato, mas este veio para redistribuir as forças contrapostas nesse ajuste, impondo-se, assim, ao contrato: do contrato ao Direito do Trabalho e, então, de volta ao contrato, agora sob as restrições de leis impositivas redistributivas.

Utilizando-se os critérios propostos por Nancy Fraser, pode-se afirmar que o conjunto normativo de proteção ao trabalhador enquadra-se nos moldes redistributivos, pois as normas trabalhistas realizam uma redistribuição socioeconômica entre capital e trabalho. Guy Davidov (2023) é explícito ao dizer que a redistribuição é considerada um dos principais objetivos do Direito do Trabalho, esclarecendo ainda que, quando se refere à redistribuição como meta, geralmente o faz, implicitamente, como uma abreviação do conceito de justiça distributiva. Otto Kahn-Freund (1983, p. 27), por sua vez, afirma que a distribuição do produto social será sempre objeto de conflito entre aqueles que lutam para melhorar seu padrão de vida no presente (trabalhadores) e aqueles que buscam por lucro presente e investimento futuro (empregadores que, de uma forma limitada, representam o bem-estar das futuras gerações em detrimento do presente).

Os direitos sociais que o Estado concedia contiveram o risco de pauperização das massas trabalhadoras, adotando majoritariamente a roupagem de direitos subjetivos, com viés marcadamente individualista. Houve um grande e inegável progresso civilizatório, levando Max Weber, em 1918, a criticar a teoria de Karl Marx[5]. De fato, o arcabouço de direitos trabalhistas indicava o caminho da reforma, não da revolução, dentro dos limites do sistema capitalista. Weber (2014, p. 371), então, afirmava sobre os novos rumos do socialismo:

> Mas, seja como for, esses argumentos mostram que a antiga esperança revolucionária de catástrofe, que deu ao *Manifesto Comunista* sua força impressionante, cedeu lugar a uma visão evolucionista, à ideia, portanto, de uma transformação gradual da economia regulada [...].

[5] Weber (2014, p. 366): "Esta suposta 'teoria da pauperização' já foi declarada incorreta, nesta forma, por todos os setores da social-democracia, sem exceção. Na edição comemorativa do Manifesto Comunista, Karl Kautsky, seu editor, admitiu explicitamente que o desenvolvimento não havia tomado esse rumo".

O caminho estava dado: o capitalismo corrigia-se pela via reformista - não sem a observação crítica de Marx e Engels (2023)[6] - introduzindo a justiça distributiva nas relações materiais do trabalho assalariado (justiça distributiva que, aos olhos de Marx, estava inserida no vocabulário do direito burguês, que deveria ser suplantado[7]). O Direito do Trabalho, aparato conciliador institucionalizado no Estado capitalista, nasce e se firma como uma realização da justiça distributiva na relação entre capital e trabalho (decorrente da gradual valorização moral do trabalho na esfera política até o consenso de sua necessária proteção material pelo Estado). O Direito do Trabalho parecia derrotar o capital, mas, na verdade, derrotava o maior inimigo deste: o comunismo. Marx acreditava ter decifrado as leis da história, mas foi o conservador Edmund Burke (2014, p. 44) que, muito antes, em 1790, nas suas *Reflexões sobre a Revolução Francesa*, anteviu o que acabaria acontecendo com o sistema econômico: "[...] um Estado sem meios para mudar, não tem meios para se conservar". Para o filósofo irlandês, a mudança deveria acontecer somente sobre aquilo que se desviou e "[...] mesmo então deve ser efetuada sem uma decomposição de todo o corpo civil e político" (2014, p. 43). Burke, talvez sem o saber, fora profético: o Direito mostrara sua capacidade de adaptação, trazendo, como ferramenta de autocorreção do próprio sistema, inegável progresso para a relação capital-trabalho - progresso que não pode ser subestimado nem desprezado, afinal partiu de lutas e conquistas históricas dos trabalhadores em busca do reconhecimento de seu valor e de sua contribuição para a sociedade.

---

[6] "Uma segunda forma, menos sistemática mas mais prática, [deste] socialismo procurou tirar à classe operária o gosto por todos os movimentos revolucionários, mostrando-lhe que só lhe poderia ser útil, não esta ou aquela alteração política, mas uma alteração nas relações materiais de vida, nas relações económicas. Por alteração das relações materiais de vida este socialismo não entende, de modo nenhum, a abolição das relações de produção burguesas, só possível pela via revolucionária, mas melhoramentos administrativos que se processem sobre o terreno destas relações de produção, portanto que nada alterem na relação de capital e trabalho assalariado".

[7] Para uma crítica a Marx, ver Shapiro (2006, p. 129-130): "Marx parece ter resistido à ideia de discutir os direitos dos trabalhadores, em parte devido à sua aversão a adentrar o terreno do discurso burguês, mas em parte também porque, para ele, qualquer domínio dos direitos é, inevitavelmente, um domínio da desigualdade legitimada [ ]". No entanto, segundo Shapiro: "Seja qual for o nível de abundância, [...], a escassez é endêmica à sociedade humana. Isso significa que é inevitável que se tenha de decidir diante de reinvindicações concorrentes entre si, o que torna também inevitável a existência de algum tipo de regime de direitos".

5. JUSTIÇA DO TRABALHO E JUSTIÇA CORRETIVA

Imaginemos um caso hipotético, mas corriqueiro, na Justiça do Trabalho brasileira: um reclamante que pleiteia horas extras não pagas. O processo tem seu caminho normal até chegar à coisa julgada que condenou o empregador, tendo início, então, a execução. O resultado do processo - o pagamento do valor apurado em liquidação - é ato de justiça distributiva ou corretiva?

Antes da resposta, convém retomar algo que já foi dito antes: as justiças particulares - distributiva e corretiva - resolvem injustiças diferentes, com diferentes critérios para os pleitos nelas baseados. O critério distributivo deve levar em conta a contribuição daqueles membros da comunidade, normalmente redistribuindo os bens daqueles que têm muito para aqueles que, injustamente, têm pouco. Mas isso não é feito unilateralmente, nem contra um só privilegiado. Como a distribuição se faz na arena pública da comunidade política, é feita uma redistribuição não individual, pois a seleção de um só para pagar pela redistribuição em detrimento de outros significaria um tratamento desigual sob o critério da justiça distributiva.

Logo, a estrutura da justiça corretiva é inapropriada para conseguir atingir a justiça distributiva - e vice-versa. A justiça corretiva tem um espaço muito mais reduzido de ambição, pois se ocupa somente com os efeitos de interações entre as partes (e seus bens). Para que seja feita a justiça corretiva, nenhuma apuração da totalidade de bens e/ou comparações sociais abrangentes são necessárias. As exigências informativas para a implementação de políticas públicas gerais (para a totalidade da comunidade) passam pela justiça distributiva, indo muito além da capacidade do Poder Judiciário ao julgar um dissídio individual. O Legislativo e o Executivo possuem maior capacidade para distribuir os bens materiais de uma dada sociedade, de acordo com um critério distributivo escolhido. Por outro lado, o Poder Judiciário tem condições de ater-se mais aos detalhes concretos de cada caso, sendo órgão indispensável para a implementação da justiça corretiva. Carl Friederich (1965, p. 38) sintetizou bem o entendimento sobre as duas justiças particulares: “[...] a justiça corretiva constitui a esfera própria do Judiciário, ao passo que a justiça distributiva é a esfera do Governo”.

Diante disso, vê-se que há dois momentos distintos de justiça no caso hipotético apresentado acima. Em primeiro lugar, há a legislação trabalhista que prevê limitação de jornada, onerando a jornada extraordinária. A

legislação é a concretização da justiça distributiva que cria restrições e custos para o empregador e vantagens para o empregado. Mas o julgador, com o processo do trabalho, embora tenha como base o direito decorrente da distribuição, apenas corrige o descumprimento daquela distribuição prevista em lei. Estamos, assim, de acordo com a posição majoritária tal qual descrita por Englard (2009, p. 198):

> De acordo com o que parece ser a visão dominante entre os estudiosos contemporâneos, a justiça corretiva pressupõe a existência de direitos que, presumivelmente, são criação não da própria justiça corretiva, mas da justiça distributiva. Assim, a função da justiça corretiva é preservar uma determinada distribuição de riqueza[8].

Nesse segundo momento, portanto, quando da condenação no processo trabalhista, o pagamento de horas extras com adicional corrige a injustiça perpetrada pelo empregador, restabelecendo a distribuição já prevista pela norma. Se o trabalhador pediu horas extras, a correção deve se dar nos exatos termos da injustiça perpetrada.

Dentro da estrutura da justiça corretiva, é feito um restabelecimento do equilíbrio original conforme determinado pela lei: no caso supra, as horas extras devem ser remuneradas na exata medida daquilo que foi descumprido pelo empregador, sem levar em conta o "quem" ou a "riqueza" de cada um. O julgador, no cumprimento de seu papel judicante no dissídio individual, segue os parâmetros aristotélicos da justiça corretiva. Isso não quer dizer, nas palavras de Weinrib (2012, p. 8), que as razões dadas pelos tribunais trabalhistas sejam unicamente ligadas à justiça corretiva, mas, sim, que esta indica a estrutura que a argumentação jurídica deve seguir, caso queira ser coerente institucional e normativamente.

Importante ressalvar que a justiça corretiva revela um fenômeno normativo que inegavelmente ocorre nos dissídios individuais trabalhistas, não nos coletivos. Nestes, há o poder normativo que, pela sua própria

[8] Tradução livre do original: "*According to what appears to be the dominant view among contemporary scholars, corrective justice presupposes the existence of entitlements which, presumably, are the creation not of corrective justice itself but of distributive justice. Hence, the function of corrective justice is to preserve a given distribution of wealth. In this sense James Gordley declares that "according to Aristotle, distributive justice secures a fair share of resources for each citizen. Commutative or corrective justice preserves that share*".

natureza, tem feição distributiva. São situações muito diferentes. Nos dissídios individuais, que assumem protagonismo indiscutível no dia-a-dia da Justiça do Trabalho, empregados e empregadores assumem as posições típicas da justiça corretiva.

O contra-argumento possível seria o de que essa separação é rigorosa demais e que as duas justiças podem se misturar, dado que inexiste igualdade que permita a solução correcional por si só. Essa posição não pode se sustentar por vários motivos. Em primeiro lugar, a justiça na distribuição é o momento de inserção da "mão de ferro" do Estado - e mesmo na legislação processual, a distribuição de forças pode ser feita (como, hoje, vê-se na distribuição dinâmica do ônus da prova). O fator redistributivo juslaboral é que dará a justificativa para a igualdade entre as partes na interação, como adverte Romita (2016, p. 786):

> Tornou-se um imperativo social manter, no contrato de trabalho, a igualdade das partes, assim como a igualdade das prestações recíprocas. Isto é conseguido pelo Estado através das normas de direito do trabalho que surgiram, conforme a esplêndida dicção de Radbruch, como "uma organização contra os perigos da liberdade contratual jurídico-formal no campo das relações de trabalho".

Com a vontade do empregado escorada na irrenunciabilidade, dá-se uma base contratual à relação de trabalho baseada na igualdade jurídica (não econômica) entre as partes. A partir daí, caso haja demanda judicial, a justiça corretiva será cabível com sua estrutura normativa. Nas palavras de Weinrib (2012, p. 84):

> A injustiça não é uma ocasião para um tribunal fazer o que é melhor, considerando todas as coisas, dada a situação atual das partes. Ao contrário, mesmo depois de ocorrida, a injustiça continua sendo o traço decisivo na relação das partes, porque a injustiça a ser corrigida determina o leque de remédios disponíveis que podem corrigi-la[9].

[9] Tradução livre do original: "*The injustice is not an occasion for a court to do what is best, all things considered, given the present situation of the parties. Rather, even after it has occurred, the injustice remains the decisive feature in the parties' relationship, because the injustice to be corrected deter- mines the available range of remedies that can correct it*".

Weinrib quer dizer que, ainda que o julgador entenda que um resultado "x" seria mais justo para uma das partes, é a injustiça cometida que deve ser corrigida, não seu *status*. Cada justiça particular, assim, encontra sua justificativa própria e momento específico. Na lição de Englard (2009, p. 200):

> O fato de que a justiça corretiva deva aceitar a distribuição como dada não significa que a justificação da distribuição seja um aspecto da justificação na justiça corretiva. O que importa para a justiça corretiva é que a distribuição existe, não que a distribuição seja justificada. O modo de justificação da justiça corretiva pode operar no contexto de uma distribuição sem incorporar em sua estrutura justificatória a justificação da distribuição[10].

Logo, apagar uma justiça em favor da outra apenas enfraquece aquela justiça que se pretende privilegiar, pois ela perderá sua força e estrutura justificatória.

CONCLUSÃO

O presente estudo pretendeu demonstrar a pertinência dos conceitos aristotélicos das justiças particulares - distributiva e corretiva - para o Direito do Trabalho e para a Justiça do Trabalho respectivamente. Como visto, sem o caráter distributivo, o Direito do Trabalho perde seu fundamento. O mesmo pode ser dito da Justiça do Trabalho: sem seu caráter corretivo, ela perde seu sentido.

Contudo, o fato de ser distributivo na sua normatização não quer dizer que o Direito do Trabalho seja distributivo no momento dos remédios judiciais às infrações nos dissídios individuais. Nesse momento da prestação jurisdicional, se constatada uma infração à lei, esta deve ser corrigida.

[10] Tradução livre do original: "*The fact that corrective justice must accept the distribution as given does not mean that the justification of the distribution is an aspect of justification in corrective justice. What matters for corrective justice is that the distribution exists, not that the distribution is justified. Corrective justice's mode of justification can operate against the background of a distribution without incorporating into its justificatory structure the justification of the distribution*".

Essa injustiça não se resolve com uma distribuição concebida na esfera de valores do julgador. Não há justiça distributiva no julgamento, senão como restabelecimento da distribuição legal já existente. Pretender criar políticas distributivas para autores e réus em processos desse tipo é um equívoco, dado o caráter individualizado do litígio.

De volta à origem teórica do presente estudo. Injusto, na concepção de Aristóteles, é o *pleonektes* (o insaciável, o ganancioso). Também é injusto o *paranomos*, o transgressor da lei. O Direito do Trabalho soube redistribuir para que os empregados contassem com uma proteção jurídica frente à desigualdade econômica. Por seu turno, a Justiça do Trabalho terá como seu instrumento de aplicação a legislação protetiva que redistribui direitos e deveres. A justiça na correção condena o *paranomos* que, por transgredir a lei, quer ter mais do que é o justo.

O Direito e a Justiça do Trabalho só poderão cumprir seus papeis civilizatório e institucional se reconhecerem a importância e os limites de cada justiça particular (distributiva e corretiva). Talvez aí resida a grande discussão a ser feita, especialmente diante dos ataques que sofre a Justiça do Trabalho: é esta quem compreende a essência distributiva do Direito que aplica - e nenhum outro ramo do Judiciário tem o conhecimento especializado como ela; por outro lado, a Justiça do Trabalho, nos dissídios individuais, faz justiça corretiva a partir da principiologia e dogmática próprias. Confundir as fronteiras entre distribuição e correção pode acabar jogando por terra a própria noção de justiça - não só particular, mas a geral, a justiça que é síntese de todas as virtudes, a mais impositiva das excelências.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Tomás de. *Suma teológica*. Campinas: Ecclesiae, v. 3, 2016.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco e poética*. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

ASHFORD, Nigel; DAVIES, Stephen. *Diccionario del pensamento conservador y liberal*. Buenos Aires: Nueva Visión, 1991.

BURKE, Edmund. *Reflexões sobre a revolução na França*. São Paulo: Edipro, 2014.

DAVIDOF, Guy. *Distributive justice and labour law*. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3422869. Acesso em: 05 fev. 2023.

ENGLARD, Izhak. *Corrective and distributive justice: from Aristotle to modern times*. Nova Iorque: Oxford University Press, 2009.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. Londres: Verso, 2003.

FRIEDERICH, Carl. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar, 1965.

HONNETH, Axel. *O direito da liberdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2016. *E-book.*

KAHN-FREUND, Otto. *Sir Otto Kahn-Freund's Labour and the law*. Londres: Stevens & Sons, 1983.

LACERDA, Bruno Amaro. Origens e consolidação da ideia de justiça social. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, 112. Disponível em: https://doi.org/10.9732/P.0034-7191.2016V112P67. Acesso em: 13 mar. 2023.

LACERDA, Bruno; GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. *Liberais e conservadores*: textos fundamentais. Porto Alegre: Editora Fi, 2022. *E-book*.

LAMONT, Julian; FAVOR, Christi. *Distributive justice, The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Disponível em: https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/justice-distributive/. Acesso em: 13 mar. 2023.

LANDES, David S. *A riqueza e a pobreza das nações*: por que algumas são tão ricas e outras tão pobres. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

LEIBNIZ, Gotfried. *Meditation on the common concept of justice*. Disponível em: https://carleton.ca/bhum/wp-content/uploads/Meditation-on-the-Common-Concept-of-Justice.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

MARX, Karl. *Collected works of Karl Marx*. Hastings: 2016. *E-book*.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista*. Disponível em: https://www.pcp.pt/publica/edicoes/25501144/manifes.pdf. Acesso em: 02 fev. 2023.

MOLINARO, Aniceto. *Léxico de metafísica*. São Paulo: Paulus, 2000.

MORRIS, Clarence. *The Great Legal Philosophers*: *selected readings in jurisprudence*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1959.

POSNER, Richard A. *Problemas de filosofia do direito*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

REINO UNIDO. *Parlamento do Reino Unido*. Disponível em: https://hansard.parliament.uk/Lords/1819-06-14/debates/96018c4e-d5b5-4bce-ac8f-6871c6a18270/CottonFactoriesRegulationBill. Acesso em: 09 nov. 2023.

ROMITA, Arion Sayão. *A formação do contrato de trabalho*. São Paulo: Revista LTr, vol. 80-07/775-791.

SHAPIRO, Ian. *Os fundamentos morais da política*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2006.

WEBER, Max. *Escritos políticos*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2014.

WEINRIB, Ernst. J. *Corrective justice*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

WRIGHT, Richard W. *Principles of justice, Notre Dame Law Review*, n. 75. Disponível em: https://scholarship.law.nd.edu/ndlr/vol75/iss5/10. Acesso em: 01 fev. 2023.

WRIGHT, Richard W. *Substantive corrective justice. Symposium, corrective justice and formalism*. Iowa Law Review, n. 77. Disponível em: https://scholarship.kentlaw.iit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1710&context=fac_schol&httpsredir=1&referer=. Acesso em: 30 jan. 2023.

O DIREITO, FUNDAMENTAL E HUMANO, DOS(AS) TRABALHADORES(AS) A UMA JURISDIÇÃO ESPECIALIZADA: O DEBATE SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE FUNDAMENTAL AND HUMAN RIGHT OF WORKERS TO A SPECIALIZED JURISDICTION: THE DEBATE ON THE COMPETENCE OF THE LABOR COURT

Cleber Lúcio de Almeida*

RESUMO

Este artigo se insere no atual debate sobre a competência da Justiça do Trabalho no Brasil e pretende verificar se os(a) trabalhadores(as) têm direito ao julgamento de suas demandas relacionadas com o reconhecimento da existência de relação de emprego com o tomador de seus serviços por uma justiça especializada. A conclusão a que se chegou é no sentido de que não só os(a) trabalhadores(as) têm este direito, mas também se trata de um direito fundamental e humano.

Palavras-chave: competência da Justiça do Trabalho; direitos fundamentais; direitos humanos.

SUMMARY

This article is part of the current debate on the jurisdiction of the Labor Court in Brazil and aims to verify whether workers have the right to the judgment of their demands related to the recognition of the existence of an employment relationship with the recipient of their services by a

* Pós-doutor em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor da graduação e do programa de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Coordenador e pesquisador do Grupo de Pesquisa e Extensão Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social. Membro da Red Latinoamericana de Estudios sobre Precariedades del Trabajo. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais.

specialized court. The conclusion reached is that not only do workers have this right, but it is also a fundamental and human right.

***Keywords**: competence of the Labor Court; fundamental rights; human rights.*

INTRODUÇÃO

A competência da Justiça do Trabalho tem sido objeto de acalorados debates, em razão de recentes decisões do Supremo Tribunal Federal sobre o seu alcance, notadamente no que concerne à competência para definir a natureza da relação jurídica entre trabalhadores(as) por plataformas e as empresas que exploram estas plataformas e entre trabalhadores(a) contratados(as) como pessoas jurídicas (PJ) e os respectivos tomadores de serviços.

O presente artigo se insere neste debate e apresenta como hipótese que os(as) trabalhadores(as) têm direito, fundamental e humano, a uma jurisdição especializada, a ser exercida em um processo também especial.

DIREITO À JURISDIÇÃO ESPECIALIZADA COMO DIREITO FUNDAMENTAL E HUMANO

A Constituição de 1988 dispõe, no art. 5º, § 2º, que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, a existência de direitos fundamentais além daqueles expressos no seu Título I.

Isto significa que, para além do conceito formal de Constituição (e de direitos fundamentais), há um conceito material, no sentido de existirem direitos que, por seu conteúdo, por sua substância, pertencem ao corpo fundamental da Constituição de um Estado, mesmo não constando do catálogo (Sarlet, 2015, p. 80).

Trata-se da adoção do "[...] princípio da abertura material do catálogo dos direitos fundamentais da nossa Constituição" (Sarlet, 2015, p. 81), o que exige, inclusive, que se interprete a Constituição no conjunto de suas normas, as quais não podem ser interpretadas como se não fizessem parte de um sistema que se pretende coerente[1].

[1] Como adverte Jorge Miranda, a Constituição deve ser "[...] apreendida, a todo tempo, como um todo, na busca de uma unidade e harmonia de sentido [...]", de modo a alcançar uma "[...] síntese globalizante, credível e dotada de energia normativa" (Miranda, 1996, p. 258).

A abertura promovida pela Constituição aponta para a existência de direitos fundamentais implícitos, como direitos dotados de fundamentalidade material, sendo esta fundamentalidade decorrente do fato de se tratar de direitos que derivaram do regime e dos princípios constitucionalmente consagrados.

Dentre os direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as) que estão fora do catálogo constante do arts. 7º a 11 da Constituição, está o direito a uma jurisdição especializada, ou seja, jurisdição que,

> [...] por causa das suas especificidades, é disciplinada por leis processuais próprias e julgadas por um ramo do Judiciário específico para tais questões. Portanto, a Justiça Especial é constituída pela Justiça Eleitoral, do Trabalho e Militar (da União e dos Estados). (CNJ, *on-line*).

A existência deste direito fundamental resulta do fato de a Constituição incluir a Justiça do Trabalho, como justiça especial, entre os componentes do sistema de justiça brasileiro (art. 92, IV), e atribuir-lhe competência, exclusiva, para julgar os conflitos decorrentes da relação de trabalho ou que a ela sejam conexos (art. 114).

Deste modo, o(a) trabalhador(a) que presta serviços pessoais a outrem tem o direito, fundamental, a que a sua pretensão de reconhecimento da existência da relação de emprego com o tomador dos seus serviços seja julgada por uma justiça especializada.

A afirmação da fundamentalidade do direito à jurisdição especializada não é arbitrária, mas decorre da relevância que a Constituição atribui aos direitos inerentes ao trabalho humano e à sua efetividade.

Neste sentido, vários destes direitos foram incluídos entre os direitos fundamentais assegurados aos(às) trabalhadores(as), como se vê dos arts. 7º a 11. Trata-se, assim, de direitos que são considerados, pela Constituição, como direitos inerentes à dignidade humana (adota-se, aqui, a perspectiva segundo a qual direitos fundamentais são direitos inerentes à dignidade humana, considerados como tais pela Constituição de um Estado), observando-se que o(a) trabalhador(a) é também titular dos direitos de que tratam os arts. 5º e 6º da Constituição, na medida em que não se despe da condição de pessoa e cidadão(ã) quando se insere em uma relação de trabalho.

Acrescente-se que a combinação do art. 114, I, da Constituição com o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite afirmar que, alegando o(a) autor(a) da demanda a existência da relação de emprego com o tomador dos seus serviços e requerendo seja proferida decisão declaratória neste sentido, à Justiça do Trabalho cabe analisar se a eventual contratação fora dos moldes definidos pela CLT (arts. 2º e 3º) não se deu com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos em referida Consolidação.

Pode ser lembrado, para sustentar a mesma conclusão, o disposto no art. 11, §2º, da CLT, que trata exatamente da ação declaratória da existência de relação de emprego, sendo relevante anotar que a competência é definida pelo pedido e respectiva causa de pedir e não pelo conteúdo da defesa (aplicação do art. 55 do Código de Processo Civil). Deste modo, se o(a) autor(a) da demanda alega ter prestado serviços a outrem na condição de empregado(a) a competência para decidir sobre a questão será da Justiça do Trabalho, sob pena, inclusive, de desrespeito ao direito fundamental ao juízo natural (art. 5º, XXXVII e LIII, da Constituição), que é, no caso, aquele definido pelo art. 114 da Constituição, qual seja, a Justiça do Trabalho.

É neste sentido, inclusive, a decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça abaixo transcrita.

> PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA. DECLARAÇÃO DE COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. COMPETÊNCIA RATIONE MATERIAE. PEDIDO E CAUSA DE PEDIR. DISCUSSÃO ACERCA DE EVENTUAL CONTRATO DE TRABALHO. VERBAS TRABALHISTAS. DIÁRIAS DA LEI N. 11.422/2007. DECISÃO MANTIDA.
> A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que a causa de pedir e o pedido definem a quem caberá apreciar e julgar o feito. Havendo discussão sobre o contrato de trabalho, bem como pleito de verbas trabalhistas decorrentes de suposta demissão sem justa causa, fica evidente a natureza eminentemente laboral do pedido, o que atrai a competência da Justiça trabalhista.
> 2. Na presente hipótese, o autor ajuizou uma reclamatória trabalhista, tendo como causa de pedir a existência (expressamente afirmada na inicial) de um

> vínculo empregatício, fazendo pedidos decorrentes desse contrato. Nos termos como proposta, a lide é da competência da Justiça do Trabalho. Todavia, após processá-la, o juiz trabalhista declinou da competência para a Justiça Estadual, por entender ausente o vínculo laboral. Contudo, ao juiz trabalhista cabia julgar a demanda, levando em consideração a causa de pedir e o pedido. Entendendo que não existe a relação de trabalho aduzida na inicial, cumprir-lhe-ia julgar improcedente o pedido, e não, como fez, declinar da competência para a Justiça Estadual. Não se pode impor ao juiz do Estado julgar uma reclamatória trabalhista [...].
> (STJ, AgRg nos EDcl no CC n. 142.645/RJ, Relator Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, Segunda Seção, julgado em 25/02/2016, DJe 01/03/2016).

Ressalte-se que a competência é definida no momento da distribuição da demanda (art. 43 do Código de Processo Civil), significando que o fato de o demandado sustentar, em sua defesa contra pedido de reconhecimento de relação de emprego, que se trata de contrato de natureza civil e não trabalhista, não afeta a competência fundada no pedido e na causa de pedir.

Neste sentido, decidiu o Supremo Tribunal Federal:

> EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECLAMAÇÃO. ADI-MC 3395. PLEITO FUNDADO EM DIREITOS ASSEGURADOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECURSO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. É improcedente o pedido veiculado na reclamação quando o ato reclamado não contraria a decisão proferida na ADI-MC 3395. 2. A apuração da competência material para o julgamento da demanda não pode depender de instrução probatória, devendo ser verificada no momento da propositura da ação, em observância ao disposto no artigo 43 do Código de Processo Civil de 2015. 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF, Rcl 31236 AgR / PI - Piauí, Segunda Turma, Rel. Min. EDSON FACHIN, julgamento em 08/06/2020 e publicação em 09/11/2020).

Também confere respaldo à conclusão acima - competência da Justiça do Trabalho na situação colocada em destaque - o disposto no art. 652, IV, da CLT, que confere às Varas do Trabalho o julgamento dos dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho, o que inclui a análise do pedido de reconhecimento da existência de relação de emprego.

É preciso ter presente, em relação à interpretação da Constituição, que interpretar os seus arts. 92, IV, e 114, I, é reconhecer que eles atribuem um direito fundamental aos(às) trabalhadores(as): o direito de ter suas demandas voltadas ao reconhecimento de que a relação mantida com o tomador dos seus serviços constitui uma relação de emprego. Só assim, a Constituição será efetivamente realizada (Miranda, 1996, p. 260). Ademais, ainda consoante este doutrinador, os preceitos constitucionais devem ser interpretados "[...] não só no que explicitamente ostentam como também no que implicitamente deles resulta" (Miranda, 1996, p. 260), o que aponta no sentido, já indicado pelo art. 5º, §2º, da Constituição, que deve ser conferida a máxima eficácia possível aos direitos fundamentais reconhecidos implicitamente, como se procura fazer, por exemplo, quando é afirmado que a fundamentação das decisões judiciais constitui um direito fundamental dos litigantes, apesar de não estar expressamente reconhecido no art. 5º da Constituição, por força do art. 93, IX.

Realizados estes registros, ressalte-se que a Constituição estabelece, no art. 186, III, agora preocupada com a efetividade dos direitos inerentes ao trabalho humano, que a função social da propriedade é atendida quando forem respeitadas as disposições que regulam as relações de trabalho e, por mera consequência, os direitos atribuídos aos(às) trabalhadores(as).

Acrescente-se que o art. 170, *caput*, da Constituição, embora prestigie a livre iniciativa, deixa claro que ela deve ser exercida de forma a valorizar o trabalho humano e garantir a todos(as) uma existência digna. O trabalho humano é valorizado quando são respeitados os direitos que lhe são inerentes. A existência digna pressupõe o gozo efetivo dos direitos inerentes à dignidade humana, dentre os quais os direitos fundamentais do trabalho.

A Constituição, deste modo, considera especiais os direitos inerentes ao trabalho humano. Direitos especiais exigem uma resposta especial quando violados ou ameaçados, como demonstra, por exemplo, o fato de o direito líquido e certo e o direito à liberdade contarem com proteção por meio de processos dotados de especialidade (mandado de segurança e *habeas corpus*, respectivamente).

Aliás, é em razão da existência de uma jurisdição especial que é criado um Direito processual especial, que é o Direito Processual do Trabalho, como ramo autônomo do direito processual (art. 643 da CLT). Trata-se de Direito processual que conta com uma cláusula de proteção contra a importação, para a solução de conflitos de interesses de natureza trabalhista, de normas do direito comum incompatíveis com as suas regras e os seus princípios (art. 796 da CLT). Note-se que a referência, no art. 769 da CLT, ao Direito processual comum deixa claro que o Direito Processual do Trabalho é um Direito especial. Com efeito, um Direito somente é comum em relação a outro quando este for especial.

Em suma, entre os direitos fundamentais implicitamente reconhecidos pela Constituição da República de 1988 aos(às) trabalhadores(as) está o direito a uma jurisdição especial, a ser exercida pela Justiça do Trabalho, por meio de um processo especial.

Porém, a Constituição, ainda no art. 5º, §2º, promove uma segunda abertura, que é a abertura do sistema jurídico brasileiro ao sistema jurídico supranacional, ao estabelecer que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes de tratados internacionais em que Brasil seja parte, o que abrange as normas que asseguram direitos humanos, entendidos como direitos inerentes à dignidade humana como tais reconhecidos em normas supranacionais.

Daí a permissão para recorrer ao art. 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que a todos e todas reconhece o direito à proteção judicial dos seus direitos por meio de um processo simples, rápido e efetivo, o que significa proteção por meio de uma jurisdição e um processo especiais.

Neste sentido, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao interpretar a citada Convenção, reconhece, expressamente, que o acesso à justiça em matéria trabalhista requer um sistema de administração da justiça que tenha como características uma jurisdição especializada, competência exclusiva em matéria trabalhista e um procedimento especializado que atenda as particularidades dos assuntos trabalhistas. (Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Opinião Consultiva 27/21*, *on-line*)[2].

[2] A CIDH, nesta mesma Opinião Consultiva, inclui, entre as características do sistema de administração da justiça em relação aos conflitos de natureza trabalhista, a irrenunciabilidade do direito de acesso à justiça, a distribuição do ônus da prova e a avaliação da prova que atenda conforme princípios que compensem as desigualdades próprias do mundo do trabalho, tais com os princípios *in dubio pro operario* e o princípio da proteção, bem como a gratuidade da justiça.

Portanto, constitui um direito humano dos(as) trabalhadores(as) o julgamento das suas pretensões fundadas na relação de trabalho por uma jurisdição especializada, qual seja, a Justiça do Trabalho.

É importante ressaltar que constitui direito dos(as) trabalhadores(as): consoante os arts. 26 e 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, o respeito, pelos Estados, aos tratados de que sejam signatários, sendo-lhe vedado invocar disposições do direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado; consoante o art. 2º da Declaração Americana de Direitos Humanos, a adaptação do Direito Interno ao Direito supranacional; conforme o art. 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a adoção de medidas que assegurem, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos humanos.

Lembre-se, ainda, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos que dispõe que os Estados que a subscreverem se comprometem a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir o seu livre e pleno exercício (art. 1º, inciso 1) e a não excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos Humanos e outros atos internacionais da mesma natureza (art. 29), assim como do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Salvador), segundo o qual ao Estado cabe promover a progressiva efetividade dos direitos que nela são reconhecidos aos trabalhadores e trabalhadoras (art. 1º), inclusive por meio de medidas legislativas (art. 2º).

Ademais, também constitui direito dos(as) trabalhadores(as) a interpretação das normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos do Trabalho de forma a não destruir, suprimir ou limitar de forma desproporcional o gozo e o exercício dos direitos por elas assegurados (art. 30 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 29 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e art. 5º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).

Todas estas obrigações dizem respeito também ao direito à jurisdição especializada. Destarte, negar aos(às) trabalhadores(as) o direito à jurisdição especializada é violar as normas supranacionais invocadas e descumprir as obrigações que o Estado assumiu perante a comunidade internacional e os(as) próprios(as) trabalhadores(as), registrando-se que a exigência de respeito ao Direito supranacional, além de estabelecida pelo art. 5º, §2º, da Constituição, é reforçada pelo art. 13 do Código de Processo Civil.

Pode-se dizer, ainda, que várias obrigações estatais acima elencadas alcançam os direitos fundamentais, uma vez que cabe ao Estado, inclusive no exercício da jurisdição, respeitá-los e fazer valer concretamente. Assim, por exemplo, os(as) trabalhadores(as) têm direito à interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais de forma a não destruir, suprimir ou limitar de forma desproporcional o gozo e o exercício dos direitos fundamentais.

ANOTAÇÕES CONCLUSIVAS

O presente artigo se insere no debate sobre a competência da Justiça do Trabalho, que ganhou força em razão de recentes decisões do Supremo Tribunal Federal sobre o seu alcance.

A conclusão a que se chegou é que os(as) trabalhadores(as) têm direito, fundamental e humano, a uma jurisdição especializada, a ser exercida pela Justiça do Trabalho, em um processo também especial, o que abarca as demandas que envolvam a definição da natureza da relação jurídica entre trabalhadores(as) por plataformas e as empresas que exploram estas plataformas e trabalhadores(as) contratados(as) como pessoas jurídicas (PJ) e os respectivos tomadores de serviços, como autorizam afirmar as várias normas constitucionais, infraconstitucionais e supranacionais citadas no desenvolvimento dos argumentos constantes deste artigo.

Assim, quando o(a) trabalhador(a) alegar em juízo que a sua relação com o tomador dos seus serviços constitui uma relação de emprego e requerer seja este fato conhecido em juízo, apesar de o empregador contestar esta alegação e atribuir à sua relação com o(a) trabalhador(a) outra natureza jurídica, compete à Justiça do Trabalho o exame da pretensão do(a) trabalhador(a), incidindo na hipótese, não só o art. 9º da CLT, como o princípio da supremacia da realidade sobre a forma.

Pontue-se que o acesso a uma jurisdição e a um processo especiais se dá pela especificidade do direito que se pretende protegido, o que implica dizer que dificultar este acesso é dificultar o acesso ao próprio direito a ser protegido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA*. AgRg nos EDcl no CC n. 142.645/RJ, Relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, Segunda Seção, julgado em 25/02/2016, DJe 01/03/2016.

BRASIL. *SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL*. Rcl 31236 AgR / PI - Piauí, Segunda Turma, Rel. Min. EDSON FACHIN, julgamento em 08.06.2020 e publicação em 09/11/2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *CNJ serviço*: o que é Justiça Comum e a Justiça Especializada. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-justica-comum-e-a-justica-especializada. Acesso em: 25 out. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Opinião Consultiva 27/21*. Disponível em: http://ila-brasil.org.br/blog/liberdade-sindical-genero-e-novas-tecnologias-no-trabalho. Acesso em: 25 out. 2024.

MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. Tomo II, Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

O ESVAZIAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A CONSEQUENTE DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

THE EMPLOYMENT OF LABOR COURT COMPETENCE AND THE CONSEQUENT DEREGULATION OF LABOR RELATIONS

Luciano Pizzotti Silva*
Raquel Vieira Inácio**

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, discutindo as consequências dessas mudanças e seus impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Nesse panoramora, objetiva-se responder a probletização da pesquisa qual seja: o Supremo Tribubal Federal é protagonista no processo de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho? Como método bibliográfico foi utilizada pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; esvaziamento; competência e desregulamentação.

SUMMARY

This article aims to analyze the emptying of the competence of the Labor Court by discussing the consequences of these changes and their impacts on the protection of workers' rights in Brazil. In this overview, the objective is to respond to the research problem, which: is the Federal Supreme Court a protagonist in the process of emptying the jurisdiction of the Labor Court? As a bibliographic method, bibliographic and documentary research was used.

Keywords: *Labor Justice; emptying; competence and deregulation.*

* Advogado. Especialista em Direito Processual Civil. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. lpizzotti@hotmail.com

** Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNITAU. Graduada em Administração de Empresas. Graduanda em Direito pela Unitri. vic.raquel@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O conjunto normativo constitucional inaugura, na ordem jurídica, um conjunto de regras autônomas que rompem com o cenário jurídico anterior, constituindo o fundamento nuclear e hierarquicamente superior do estabelecimento conjuntivo normativo social. Possuir a caracterização do núcleo duro constitucional se mostra essencial para a consecução dos objetivos sociais, bem como para que o Direito atinja sua dupla teleologia, qual seja, Justiça e Segurança Jurídica.

A partir do estabelecimento das normas constitucionais constrói-se o arcabouço normativo ordinário, também por meio da recepção de normas perante a Constituição Federal vigente.

Portanto, os elementos jurídicos positivos orbitam em torno do mandamento pétreo e demais disposições colocadas na Magna Carta.

Nota-se que a paz social, na medida do possível, concretiza-se a partir do comando constitucional, sendo que construções legislativas ou decisões jurisdicionais colocadas em sentido diverso do que previsto pela Constituição tendem a prejudicar o preceito fundamental e a criar uma situação de injustiça, haja vista a previsão contrária no texto magno.

O sentimento de paz e justiça social da coletividade possui origem, também, na conformidade da dinâmica jurídica (produção legislativa ou tutela jurisdicional) com o texto constitucional. A desconsideração, ainda que por meio de algum fundamento, do texto positivo da Constituição, sem dúvidas, finalizará em prejuízo social.

Desta forma, o reconhecimento constitucional do valor social do trabalho e, enquanto corolário, finalizando na efetividade do reconhecimento normativo constitucional, a previsão da competência da Justiça do Trabalho possui razão de ser histórica, finalística (teleológico), sistêmica, axiológica e de segurança jurídica, sendo que sua desconsideração finaliza em discrepância sistêmica com prejuízos atávicos.

Assim, o artigo propõe analisar o processo de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, discutindo as causas e consequências dessa mudança e seu impacto na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, a fim de responder a seguinte problematização: o Supremo Tribubal Federal é protagonista no processo de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho? Como método bibliográfico, foi utilizada pesquisa bibliográfica e documental.

1. COMANDOS CONSTITUCIONAIS LABORAIS

Sabe-se que a mera existência do direito sem a respectiva proteção não denota efetividade normativa.

A Justiça do Trabalho possui origem histórica, bem como os respectivos direitos laborais. A Justiça do Trabalho no Brasil, desde sua criação nos anos 1940, foi desenhada para ser um órgão especializado na mediação de conflitos decorrentes da relação de emprego. Historicamente, a Justiça do Trabalho era a arena jurídica em que trabalhadores, majoritariamente em situação de vulnerabilidade, buscavam a reparação de seus direitos.

O Direito do Trabalho consiste, conforme leciona o Ministro do TST e professor Mauricio Godinho Delgado, em producente ferramenta de distribuição de renda, valorando o trabalho (atividade humana) e contribuindo para a consecução do fundamento absoluto da Carta Magna, qual seja, a dignidade da pessoa (art. 1º, III, CR/88).

Como enfatiza Godinho (2019), essa ampliação da competência representou um avanço importante para a proteção dos trabalhadores, pois permitiu que a Justiça do Trabalho passasse a julgar uma série de litígios que antes eram de competência da Justiça Comum. Essa mudança proporcionou maior celeridade e especialização na resolução de conflitos trabalhistas. A partir desse momento, a Justiça do Trabalho passou a ter um papel mais abrangente na regulação das relações laborais. Além da legitimação fática, a previsão fundamental não pode ser desconsiderada, sob pena de incoerência sistêmica e absoluto prejuízo social, denotando uma dinâmica jurídica inconsistente, com aplicações jurisdicionais contrárias às previsões normativas fundamentais, afastando-se da finalidade axiológica e, da mesma forma, do alcance da segurança jurídica.

Os direitos sociais (art. 6º, CR/88) são expressamente previstos enquanto cláusulas pétreas, sendo que o valor social do trabalho (art. 7º, CR/88) foi eleito pelo constituinte enquanto condições inerentes à condição cidadã. A Constituição da República apresenta a previsão da relação empregatícia e elenca os direitos assegurados ao trabalhador inserido nessa relação jurídica.

Portanto, existe previsão expressa, nuclear e fundamental, enquanto opção do constituinte originário, mediante representação da vontade popular, para que os trabalhadores em relação de emprego tenham os direitos previstos na Constituição e na legislação ordinária, diga-se, CLT, LC n. 150/2015, dentre outras. Esta é a opção feita. Qualquer

esforço exegético para desconsiderá-la demonstra uma não conformidade não apenas em relação ao Direito colocado, mas, também, em relação aos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Objetivando efetivar a realização e a proteção dos direitos sociais realiza-se a previsão do art. 114 da Constituição mediante a fixação da competência da Justiça do Trabalho, a qual aprecia e julga ações oriundas da relação de trabalho, previsão ampliada pela Emenda Constitucional n. 45/2004.

Nota-se, portanto, dois núcleos normativos laborais constitucionais que existem em função da prática da relação empregatícia: o reconhecimento dos direitos sociais e a sua respectiva proteção jurisdicional. A desconsideração do direito prejudica a garantia, ao passo que ambas as previsões estão contidas no texto magno, ou seja, não há espaço para qualquer tipo de diferenciação hermenêutica.

Lourival Barão Marques Filho assevera que:

> O caminho delineado pela atual jurisprudência do Supremo é retirar da Justiça do Trabalho qualquer matéria que não esteja vinculada à relação de emprego de modo taxativo e específico, fazendo letra morta do art. 114, I, da Constituição Federal que estabelece a competência para as relações de trabalho. (Marques Filho, 2022, p. 55).

Desregulamentar as relações de emprego possui, como consequência, a ineficiência do texto constitucional também no que se refere à previsão jurisdicional. Verifica-se que os prejuízos normativos e sociais são marcantes.

A lógica do sistema legitimamente posto parte da expressão constitucional de reconhecimento de direitos e garantias inerentes ao labor do cidadão, inferindo-se para a previsão ordinária de especificação dos requisitos fático-jurídicos de reconhecimento da relação de emprego, indicando os direitos inerentes.

Assim, além de se desconsiderar diretamente a previsão constitucional, prejudica-se toda a legislação ordinária e complementar em torno da mesma matéria; em outras palavras, por exemplo, posiciona-se a Consolidação das Leis do Trabalho no limbo, sem utilidade.

Vale mencionar, da mesma forma, com certa especificidade pragmática, que se fulminar ou arrefecer a competência da Justiça do

Trabalho também faz ruir todo o esforço estrutural do próprio Poder Judiciário para se estabelecer e desenvolver a Justiça do Trabalho, reconhecidamente ágil na tramitação processual.

O esforço para se concretizar uma estrutura apta a processar pedidos referentes a verbas alimentares esvai-se com o entendimento de se desconsiderar regramento fundamental, representativo e legítimo, forjador da estrutura social e normativa da República.

2. RELAÇÃO DE EMPREGO E TERCEIRIZAÇÃO

A relação entre emprego e terceirização no Brasil envolve a distinção entre vínculo empregatício e prestação de serviços terceirizados. Na terceirização, os trabalhadores são contratados por uma empresa prestadora de serviços, que é a responsável pelos seus direitos trabalhistas, enquanto a empresa contratante (tomadora de serviços) apenas contrata a prestação do serviço, sem vínculo direto com os trabalhadores.

No caso da relação de emprego, a empresa contratante mantém um vínculo direto com o empregado, o que implica obrigações como pagamento de salários, férias, 13º salário e FGTS.

Com as mudanças legislativas trazidas pelas Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017, a terceirização foi ampliada, permitindo que empresas terceirizem atividades-fim. O trabalhador terceirizado não possui vínculo de emprego com a empresa contratante, mas esta é responsável de forma subsidiária ou solidária, dependendo do caso, pelas obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa terceirizada.

Essa distinção é importante para garantir que, mesmo com a terceirização, os direitos dos trabalhadores sejam preservados, e a tomadora de serviços seja responsável em caso de falhas no cumprimento dessas obrigações por parte da terceirizada.

A terceirização constitui-se no instituto em que se dissocia a relação econômica da relação justrabalhista que lhe corresponderia. Historicamente, no âmbito das decisões judiciais, autorizava-se, apenas, a terceirização da atividade-meio (Súmula 331 do TST).

Contudo, a inovação legislativa contida na Lei n. 13.429 de 2017, no âmbito das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, com as respectivas inspirações neoliberais, autorizou a amplitude das possibilidades terceirizantes, isto é, permitindo a dissociação jurídico-econômica da atividade-fim.

Referida previsão normativa prejudica o reconhecimento de direitos laborais para os trabalhadores, agora, também, no âmbito da atividade principal da contratante, desestabilizando a busca pela isonomia no ambiente laboral, com consequências sociais relevantes, já que as verbas trabalhistas possuem caráter alimentar.

A terceirização prejudica a realização dos direitos trabalhistas em relação aos trabalhadores posicionados na mesma empregadora/contratante, pois a universalidade de mão de obra ali presente contribui, direta ou indiretamente, para a consecução dos objetivos empresariais, sendo que a opção legislativa foi no sentido de diferenciar o valor do trabalho sem qualquer elemento legítimo que o autorize.

As consequências pragmáticas são diversas, desde a diferenciação salarial, até a salubridade emocional do ambiente de trabalho. Ainda que seja uma modalidade contratual massificada (celebração de contrato de emprego), em termos sociais, o legislador direciona-se para a desconsideração da força jurídica da relação de emprego enquanto corolário útil para a realização do fundamento da dignidade da pessoa.

3. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Os argumentos favoráveis à terceirização se colocam no sentido especialização das atividades diretas ou indiretas (fim ou meio) prestadas por pessoas jurídicas a fim de contribuir com o desenvolvimento econômico, a conferir. Melhado (2012) aponta que, em toda a história do direito constitucional brasileiro, a competência material da Justiça do Trabalho foi enunciada não pela natureza jurídica da demanda, e sim com base na qualificação jurídica dos seus sujeitos.

Tem-se, portanto, duas possibilidades de contratação de labor humano: a relação de emprego, mediante subordinação, com a verificação dos requisitos fático-jurídicos, atraindo a incidência da carga normativa laboral da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo de outras disposições específicas; ou a prejudicial possibilidade terceirizante, privilegiando-se, segundo argumentos, a especialidade técnica e, por definição, assegurando-se a autonomia do prestador de serviços.

O conceito de ambos os institutos reflete a própria razão de existência de cada um, ao passo que, por uma constatação lógico-dedutiva científica, a mistura de elementos conceituais de institutos diversos não finaliza em resultado previsível e republicanamente salutar.

Dada a opção legislativa de autorizar a amplitude da terceirização, deve-se ter firme que o fundamento da contratação terceirizada é a autonomia, enquanto na relação de emprego tem-se a subordinação.

Permitir-se que a contratação terceirizada se dê mediante subordinação e afastar-se o reconhecimento da relação de emprego, na hipótese, faz ruir, absolutamente, a previsão constitucional e ordinária de direitos laborais, bem como a razão de ser da constitucional Justiça do Trabalho.

Trata-se de situações distintas, ao passo que eliminar a possibilidade de decisão judicial que declare a existência de relação de emprego significa constatar que a consequência do entendimento apresentado pela Suprema Corte, no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, finalizará em pragmática desconsideração do conteúdo constitucional e ordinário relacionado.

O Pretório Excelso assim decidiu no âmbito do RE 958252:

> Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador,

> cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (STF - ADPF: 324 DF, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 30.08.2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 06.09.2019).

A r. decisão acima indicada denota que houve a opção jurisdicional por reconhecer a terceirização, desde que com a observância da responsabilidade subsidiária (prevista em lei), bem como da segurança econômica.

No julgamento do RE 958252 entendeu-se que:

> RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO.

CONSTITUCIONALIDADE DA "TERCEIRIZAÇÃO". ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONSECTÁRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE. DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA. RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUIVALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDA JURISPRUDENCIALMENTE. EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA. MANDAMENTO DEMOCRÁTICO. LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS. SÚMULA 331 TST. PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO. EXAME DOS FUNDAMENTOS. INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS. DIVISÃO ENTRE "ATIVIDADE-FIM" E "ATIVIDADE-MEIO" IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM A ECONOMIA MODERNA. CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS. ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170). CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM. EFEITOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO. INSUBSISTENTÊNCIA DAS PREMISSAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATATE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. 1. Recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida para examinar a constitucionalidade da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à proibição da terceirização de atividades-fim e responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa terceirizada. 2. Interesse recursal subsistente após a aprovação das Leis n. 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais modificaram a Lei n. 6.019/1974 para expressamente consagrar a terceirização das chamadas "atividades-fim", porquanto necessário não apenas fixar o entendimento desta Corte sobre a constitucionalidade da tese esposada na Súmula n. 331 do TST quanto ao período anterior à vigência das referidas Leis, como também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas. 3. A interpretação jurisprudencial do próprio texto da Carta Magna, empreendida pelo Tribunal a quo, revela a admissibilidade do apelo extremo, por traduzir ofensa direta e não oblíqua à Constituição. Inaplicável, dessa forma, a orientação esposada na Súmula n. 636 desta Egrégia Corte. Mais além, não tem incidência o verbete sumular n. 283 deste Egrégio Tribunal, porquanto a motivação de cunho legal do aresto recorrido é insuficiente para validar o acórdão de forma autônoma. 4. Os valores do trabalho e da livre iniciativa, insculpidos na Constituição (art. 1º, IV), são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, haja vista ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade. 5. O art. 5º, II, da Constituição consagra o princípio da liberdade jurídica, consectário da

dignidade da pessoa humana, restando cediço em sede doutrinária que o "princípio da liberdade jurídica exige uma situação de disciplina jurídica na qual se ordena e se proíbe o mínimo possível" (ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 177). 6. O direito geral de liberdade, sob pena de tornar-se estéril, somente pode ser restringido por medidas informadas por parâmetro constitucionalmente legítimo e adequadas ao teste da proporcionalidade. 7. O ônus de demonstrar empiricamente a necessidade e adequação da medida restritiva a liberdades fundamentais para o atingimento de um objetivo constitucionalmente legítimo compete ao proponente da limitação, exigindo-se maior rigor na apuração da certeza sobre essas premissas empíricas quanto mais intensa for a restrição proposta. 8. A segurança das premissas empíricas que embasam medidas restritivas a direitos fundamentais deve atingir grau máximo de certeza nos casos em que estas não forem propostas pela via legislativa, com a chancela do debate público e democrático, restando estéreis quando impostas por construção jurisprudencial sem comprovação inequívoca dos motivos apontados. 9. A terceirização não fragiliza a mobilização sindical dos trabalhadores, porquanto o art. 8º, II, da Constituição contempla a existência de apenas uma organização sindical para cada categoria profissional ou econômica, mercê de a dispersão territorial também ocorrer quando uma mesma sociedade empresarial divide a sua operação por diversas localidades distintas. 10. A dicotomia entre "atividade-fim" e "atividade-meio" é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico é

uníssona no sentido de que as "Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais" (ROBERTS, John. The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth. Oxford: Oxford University Press, 2007). 11. A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas para fazer frente às exigências dos consumidores, justamente porque elas assumem o risco da atividade, representando a perda de eficiência uma ameaça à sua sobrevivência e ao emprego dos trabalhadores. 12. Histórico científico: Ronald H. Coase, "The Nature of The Firm", Economica (new series), Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados "custos de transação", método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício. 13. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de "arquiteto vertical" ou "organizador da cadeia de valor". 14. A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de

custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas. 15. A terceirização de uma etapa produtiva é estratégia de organização que depende da peculiaridade de cada mercado e cada empresa, destacando a opinio doctorum que por vezes a configuração ótima pode ser o fornecimento tanto interno quanto externo (GULATI, Ranjay; PURANAM, Phanish; BHATTACHARYA, Sourav. “How Much to Make and How Much to Buy? An Analysis of Optimal Plural Sourcing Strategies.” Strategic Management Journal 34, no. 10 (October 2013): 1145–1161). Deveras, defensável à luz da teoria econômica até mesmo a terceirização dos Conselhos de Administração das companhias às chamadas Board Service Providers (BSPs) (BAINBRIDGE, Stephen M.; Henderson, M. Todd. “Boards-R-Us: Reconceptualizing Corporate Boards” (July 10, 2013). University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law & Economics Research Paper No. 646; UCLA School of Law, Law-Econ Research Paper No. 13-11). 16. As leis trabalhistas devem ser observadas por cada uma das empresas envolvidas na cadeia de valor com relação aos empregados que contratarem, tutelando-se, nos

termos constitucionalmente assegurados, o interesse dos trabalhadores. 17. A prova dos efeitos práticos da terceirização demanda pesquisas empíricas, submetidas aos rígidos procedimentos reconhecidos pela comunidade científica para desenho do projeto, coleta, codificação, análise de dados e, em especial, a realização de inferências causais mediante correta aplicação de ferramentas matemáticas, estatísticas e informáticas, evitando-se o enviesamento por omissão de variáveis ("omitted variable bias"). 18. A terceirização, segundo estudos empíricos criteriosos, longe de "precarizar", "reificar" ou prejudicar os empregados, resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, como a redução do desemprego, diminuição do turnover, crescimento econômico e aumento de salários, permitindo a concretização de mandamentos constitucionais como "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais", "redução das desigualdades regionais e sociais" e a "busca do pleno emprego" (arts. 3º, III, e 170 CRFB). 19. A realidade brasileira, apurada em estudo específico, revela que "os trabalhadores das atividades de Segurança/ vigilância recebem, em média, 5% a mais quando são terceirizados", que "ocupações de alta qualificação e que necessitam de acúmulo de capital humano específico, como P&D [pesquisa e desenvolvimento] e TI [tecnologia da informação], pagam salários maiores aos terceirizados", bem como afirmou ser "possível que [em] serviços nos quais os salários dos terceirizados são menores, o nível do emprego seja maior exatamente porque o 'preço' (salário) é menor" (ZYLBERSTAJN, Hélio et alii. "Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil". In: CMICRO - N. 32, Working Paper Series, 07 de agosto de 2015, FGV-EESP). 20. A teoria econômica, à luz dessas constatações empíricas, vaticina que, verbis: "Quando a terceirização permite às firmas produzir com menos custos, a competição entre firmas que terceirizam diminuirá os preços dos seus produtos. [...] consumidores terão mais dinheiro para gastar com outros bens, o que ajudará empregos em outras

indústrias" (TAYLOR, Timothy. "In Defense of Outsourcing". In: 25 Cato J. 367 2005. p. 371). 21. O escrutínio rigoroso das premissas empíricas assumidas pela Corte de origem revela insubsistentes as afirmações de fraude e precarização, não sendo suficiente para embasar a medida restritiva o recurso meramente retórico a interpretações de cláusulas constitucionais genéricas, motivo pelo qual deve ser afastada a proibição, em homenagem às liberdades fundamentais consagradas na Carta Magna (art. 1º, IV, art. 5º, II, e art. 170). 22. Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se inconstitucional a Súmula n. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB). 23. As contratações de serviços por interposta pessoa são hígidas, na forma determinada pelo negócio jurídico entre as partes, até o advento das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, marco temporal após o qual incide o regramento determinado na nova redação da Lei n. 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço. 24. É aplicável às relações jurídicas preexistentes à Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta (art. 31 da Lei n. 8.212/93), mercê da necessidade de evitar o vácuo normativo resultante da insubsistência da Súmula n. 331 do TST. 25. Recurso Extraordinário a que se dá provimento para reformar o acórdão recorrido e fixar a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

(STF - RE: 958252 MG, Relator: LUIZ FUX, Data de Julgamento: 30.08.2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13.09.2019).

A Suprema Corte, como se percebe, entendeu pela legitimidade ampla do instituto da terceirização, conforme indicação normativa. Entretanto, tal entendimento não pode, *data venia*, significar que a contratação terceirizada se dê por meio da presença do elemento da subordinação, sob pena de se desconsiderar a previsão normativa referente aos direitos laborais, bem como se esvaziar a competência da Justiça do Trabalho.

O entendimento jurisprudencial que reconheça a previsão legal é legítimo. Entretanto, a competência da Justiça do Trabalho, fixada a partir da causa de pedir de uma ação trabalhista, deve prevalecer quando a controvérsia se der no sentido do reconhecimento do vínculo laboral.

Ainda que se tenha a possibilidade de terceirização de todas as atividades do contratante, se verificada a subordinação, com a presença dos demais elementos fático-jurídicos, afasta-se a constatação da terceirização e reconhece-se o vínculo, conforme previsão Magna e ordinária.

Ainda que se tenha formalizado contrato de terceirização de atividade, nos termos da lei, materializando-se, a atividade do trabalho, mediante relação empregatícia, conclui-se que a previsão formal dá espaço para a verificação dos fatos, na toada da força normativa do princípio da primazia da realidade.

Portanto, deixar de reconhecer o vínculo de emprego sob o argumento de que toda a terceirização é válida significa emprestar aos institutos características que não possuem, bem como afirmar que se pode contratar, mediante terceirização, e conceder tratamento subordinado.

Por exemplo, ainda que se contrate determinado profissional liberal por meio de contrato de prestação de serviços terceirizados, tendo a relação fático-jurídica se desenvolvida pessoalmente, pela própria pessoa física, mediante remuneração, com praticidade não eventual e concretização subordinada, tem-se típica hipótese de contrato de emprego, declarando-se fraudulento o contrato firmado, permitindo-se que a Justiça do Trabalho cumpra sua função constitucional.

Mediante tal cumprimento, reverencia-se as previsões normativas, bem como as regras processuais existentes de estabelecimento de competência.

4. CONCLUSÃO

Nos últimos anos, tem-se observado uma clara tendência à flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, o que resultou em um progressivo esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho.

A influência de uma ideologia neoliberal, perpassando pelo âmbito dos três Poderes da República, ainda que represente alguma diversidade, deve encontrar balizas nas escolhas constitucionais e legislativas previamente realizadas, por legítimas e por representar, massivamente, o interesse do titular do poder democrático, o povo.

A hipótese deste estudo se coloca no esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho pelas decisões do Supremo Tribunal Federal. Por meio de pesquisa qualitativa, com base em fontes bibliográficas e documentais, foram analisadas decisões-chave desde a implementação legislativa da Reforma Trabalhista (2017). O estudo confirmou que o STF desempenhou papel importante na limitação da competência da Justiça do Trabalho, resultando em uma proteção trabalhista cada vez mais fragilizada.

Como evidenciado neste artigo, essa postura jurídica põe em risco a justiça social, exigindo ajustes urgentes por parte dos agentes sociais para preservar os direitos arduamente conquistados pela sociedade. O Direito deve permanecer atento às transformações sociais, pois está intrinsecamente ligado a elas, mantendo sua higidez em torno de seu núcleo duro, por se tratar do pilar da existência social.

As decisões do STF têm revelado um padrão contínuo de redução da competência da Justiça do Trabalho. Esse processo permanece presente e se reflete em diversas decisões que contrariam até mesmo a literalidade de dispositivos normativos.

Em conclusão, deve-se atentar para o conteúdo e as consequências das decisões, em matéria laboral, da Corte Suprema, haja vista que a prejudicialidade de efetividade de normas trabalhistas materiais e processuais vigentes enseja a própria redução do patamar civilizatório mínimo do trabalhador, irradiando seus soturnos efeitos para todo o âmbito social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988.

BRASIL. Diário Oficial [da] União em 31 de dezembro de 2004. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/DOU/2004/12/31. Acesso em: set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 13.429*, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRASIL. *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 324*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais. (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDIII e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%282%29.pdf/8d18106. Acesso em: set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 331*. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.ht ml#SUM-331.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. *Litigantes em fuga*: o ocaso da Justiça do Trabalho? Como as tecnologias e a reforma trabalhista impactam a litigiosidade trabalhista. São Paulo: Dialética, 2022.

MELHADO, Reginaldo. Competência da Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde. *Curso de Processo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

STF. *ADPF 324/DF e RE 958.252/MG*. Decisões sobre a constitucionalidade da terceirização irrestrita. Disponível em: http://www.stf.jus.br. Acesso em: set. 2024.

TRT-MG. *Jurisprudência sobre a responsabilidade subsidiária em contratos de terceirização*. Disponível em: https://www.trt3.jus.br. Acesso em: set. 2024.

O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS DA (RE)MERCANTILIZAÇÃO DO LABOR HUMANO

THE FUTURE OF WORK: PROSPECTS FOR THE (RE)COMMODIFICATION OF HUMAN LABOR

Rubens Goyatá Campante*

RESUMO

O presente artigo questiona o futuro do trabalho humano em face dos desenvolvimentos tecnológicos recentes. Novas formas de organização do trabalho foram trazidas pela tecnologia, e pelas mudanças políticas, socioculturais e econômicas. Provavelmente não haverá a eliminação total das antigas formas de organização do trabalho pelas novas, mas a integração entre ambas. O texto analisa as três fases principais da organização do trabalho trazidas pelo capitalismo, sistema que transformou um fato natural da vida humana, o trabalho, em mercadoria: capitalismo industrial liberal; capitalismo industrial com Estado de Bem-Estar Social e capitalismo pós-industrial neoliberal. Na fase mais recente deste último, o capitalismo digital traz novos tipos de trabalhadores, que buscamos apresentar. Nessa conjuntura, é crucial, para combater a remercantilização do trabalho, ampliar a compreensão do que ele seja e reduzir o tempo que as pessoas se dedicam a ele, sem reduzir a remuneração.

Palavras-chave: organização do trabalho; mercantilização do trabalho; novos tipos de trabalho; capitalismo; liberalismo; Estado de Bem-Estar Social; neoliberalismo.

* Pesquisador do Cerbras - Centro de Estudos Republicanos Brasileiros da UFMG. Doutor em sociologia pela UFMG. Membro da Comissão de Pesquisas Judiciárias do TRT-3ª Região. Servidor da Ouvidoria do TRT-3ª Região.

ABSTRACT

The present article argues about the future of human work in the face of new technological developments. Technology, along with political, sociocultural and economical changes, has brought new forms of work organization. Probably there will not be a total elimination of ancient forms or work organization by the new ones, but integration between them. The text analyses the three main phases of work organization brought by capitalism, a system that changed a natural fact of human life, work, into a commodity: liberal industrial capitalism; industrial capitalism with welfare state and neoliberal post-industrial capitalism. In the most recent phase of the latter, digital capitalism brings new kinds of workers we tried do present. At this juncture, it is crucial, in order to combat the remercantilization of work, to broaden the understanding of what it is and reduce the time people devote to it, without reducing pay.

Keywords: *work organization; work commodification; new kinds of work; capitalism; liberalism; Welfare State; neoliberalism.*

> "Meu trabalho seria uma manifestação livre da vida, um gozo da vida. Com a propriedade privada, meu trabalho é uma alienação da vida, pois trabalho para viver, para obter para mim os meios de vida. Meu trabalho não é minha vida [...] minha individualidade é alienada a tal ponto em que esta atividade acaba por me ser odiosa, um tormento, e na verdade uma mera aparência de atividade [...] imposta a mim apenas por uma necessidade fortuita externa, não por uma necessidade interna, essencial" [1].

INTRODUÇÃO: A ANGÚSTIA COM O FUTURO DO TRABALHO

Uma angústia ronda os corações e mentes dos estudiosos e mesmo dos que simplesmente se preocupam com as questões coletivas e sociais: qual o futuro do trabalho nos próximos anos?

[1] MARX, Karl. *Comments on James Mill: elements d'economie politique in Marx and Engels Collected Works*. Vol. 3. Londres: Lawrence & Wishart, 1975, p. 228 (tradução minha).

A imensa maioria das pessoas necessita trabalhar para sobreviver. Como ficará essa condição de sobrevivência com os impressionantes avanços tecnológicos dos anos recentes? Muitos se preocupam com a quantidade e qualidade de trabalho disponível nos tempos vindouros.

Preocupação pertinente. O chamado "capitalismo digital" e as novas formas de organização de trabalho já afetam e afetarão cada vez mais o capitalismo anterior, tradicional, e as formas já estabelecidas de organização do trabalho, e trazem consigo potencialidades destrutivas, seja da quantidade, seja da qualidade do trabalho disponível para as pessoas. A eliminação e/ou precarização de postos de trabalho é uma ameaça real.

Não parece provável, entretanto, que, no curto e médio prazo, essas novas formas de capitalismo e de organização do trabalho simplesmente eliminem, façam tábula rasa, do modo de produção estabelecido até aqui. O "novo" conviverá, pelo menos por certo tempo, com o "velho", e a grande questão é tentar compreender essa interação entre ambos.

Interação que, obviamente, já está em curso. A revolução tecnológica trazida pelas estruturas digitais e pela Inteligência Artificial já impactam parte expressiva da economia (e, claro, da sociedade, da cultura, da política). Primeiro porque oferecem uma infraestrutura digital da qual as pessoas e as empresas não podem abrir mão ao produzirem e ofertarem bens e serviços. Segundo, porque a economia digital toma espaço da economia tradicional, modificando, destruindo, e, por vezes, criando, novos espaços econômicos e novas formas de trabalho e de organização de produção de bens e serviços.

Como chegamos a esse ponto? Para se pensar a respeito do futuro do trabalho é necessário compreender como essa questão se coloca hoje, e um excelente método para se compreender a atualidade de uma conjuntura é recuperar a trajetória de acontecimentos que trouxeram a presente situação. Vamos tentar, nas próximas linhas, resumir brevemente a trajetória de acontecimentos que, nos últimos 200 anos ou pouco mais, configuraram a atual situação do trabalho.

Podemos resumir essa trajetória em três fases, ocorridas a partir da chamada Revolução Industrial. 1) capitalismo industrial com Estado nacional liberal; 2) capitalismo industrial com Estado de Bem-Estar Social; 3) capitalismo pós-industrial com Estado neoliberal, o qual se desdobra, ainda, no capitalismo de cadeias de produção e no capitalismo digital atual.

CAPITALISMO INDUSTRIAL COM ESTADO NACIONAL LIBERAL

A primeira fase, do capitalismo industrial com Estado nacional moderno, de cunho liberal, começou no século 1800, na Grã-Bretanha e, posteriormente, em países europeus ocidentais e nos EUA. Uma acumulação inicial, prévia, de recursos materiais e um avanço científico e tecnológico sem precedentes na história da humanidade criou um novo modo de produção, em que a antiga atividade manufatureira, conhecida desde a antiguidade, deu um salto quantitativo e qualitativo para transformar-se em atividade industrial. Um sistema de produção denominado, mais tarde, de capitalismo. Ao mesmo tempo em que uma mudança profunda nas estruturas políticas, jurídicas e institucionais criava um novo arranjo de poder, o Estado nacional moderno[2].

O capitalismo industrial e o Estado nacional moderno nasceram conformando-se mutuamente: o primeiro não existiria sem o segundo, e vice-versa. A uni-los, um poderoso cimento ideológico, o liberalismo, legitimador da nova ordem.

Ordem que afetou profundamente a vida das pessoas, urbanizou as sociedades, criou - e concentrou - riqueza em níveis jamais alcançados, e que, tendo partido de um nível preliminar de desenvolvimento técnico e científico, levou tal desenvolvimento a estágios inimagináveis a pessoas que viveram anteriormente.

O capitalismo transformou em mercadoria uma realidade intrínseca à vida humana: o trabalho. Este último, até então, como notou Karl Marx em "*O Capital*", era uma condição de existência do ser humano,

[2] Os Estados nacionais modernos são uma forma de organização política, de arranjo de poder público, que estabelece o padrão do mundo atual. Surgiram, a partir de 1700, na Europa, cujos povos e territórios eram até então governados e dominados por cidades-estado, federações e impérios - formas de Estado, sobretudo a cidade-Estado, que tiveram bastante sucesso durante longo tempo. Há semelhanças e continuidades entre o Estado nacional moderno e essas antigas formas de organização política, mas o Estado nacional difere delas porque governa um território contíguo e as cidades contidas dentro dele, e governa-os por intermédio de uma organização que é diferenciada no plano interno e separada de outros aspectos da organização social. Há, no Estado nacional moderno, um nível de centralização política, de uniformização administrativa e de desenvolvimento econômico que não se encontra nas formas políticas anteriores. A concentração extrema e concomitante de capacidade de coerção/centralização política e de formação de capital gerou os Estados Nacionais modernos, assevera Charles Tilly, em "*Capital, coerção e estados europeus*". (TILLY, Charles. *Capital, coerção e estados europeus*. São Paulo: EDUSP, 1996, p. 25-27.)

"[...] independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e a natureza e, portanto, da vida humana"[3]. Mais adiante, Marx lembra que, através do trabalho, "[...] ao agir sobre o mundo externo e mudá-lo, (o ser humano) muda sua própria natureza"[4]. Mercantilizado, o trabalho perde essa "humanidade" fundamental, aliena-se do trabalhador, e passa a ser um mero "fator de produção" dentro da ordem capitalista - destino que tiveram, também, a terra e o dinheiro, como lembra Karl Polanyi[5].

O resultado, em relação ao trabalho, é que o labor rural diminuiu, e, por conta disso e do estrangulamento das formas tradicionais, comunais, de acesso à terra, as pessoas foram induzidas aos aglomerados urbanos e submetidas a regimes cruéis de exploração metódica e implacável de sua força de trabalho.

Logo surgiram, como reações a essa exploração extrema, o que Polanyi chamou de movimentos quase que espontâneos de autoproteção da sociedade. Ainda na primeira metade de 1800, surgiram vários tipos de propostas de reforma social e de formas alternativas de organização do trabalho às quais foi dado o nome, mais tarde, de "socialismo utópico", ou socialismo pré-marxista, como alguns preferem chamar, por entender que o termo "utópico" porta uma carga crítica, negativa, a denotar que as propostas desse primeiro socialismo, por mais bem-intencionadas que fossem, seriam ingênuas, voluntaristas, inexequíveis - meras utopias. Uma interpretação injusta, asseveram os que rechaçam a denominação

---

[3] MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política. Livro I - o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 120.

[4] MARX, *op. cit.,* p. 187. O trabalho é um conceito fundamental na obra de Marx. O primeiro ato histórico, segundo ele, foi quando o ser humano começou a produzir, através do trabalho, os meios para satisfazer suas necessidades, ou seja, começou a produzir sua vida material, diferenciando-se dos animais. O trabalho, portanto, é definidor do ser humano. E, ao ter essa atividade definidora de si transformada em mercadoria, o ser humano se aliena, se estranha não só de sua atividade como de si próprio, e mesmo dos outros seres humanos: "[...] uma consequência do fato de que o homem está alienado do produto de seu trabalho, de sua atividade vital [...] é a alienação do homem para com o homem [...] o que se aplica à relação de um homem com seu trabalho, com o produto de seu trabalho e consigo mesmo, também vale para a relação de um homem com outro homem e com o trabalho e o objeto de trabalho do outro homem". MARX, Karl. Manuscritos econômicos e filosóficos de 1844*. In: Marx and Engels Collected Works*. Londres: Lawrence & Wishart, 1975, p. 277 (tradução minha).

[5] POLANYI, Karl. *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciudad de Mexico: Fonde Cultura Económica, 1992.

de “utópicos” dada aos primeiros socialistas. Utópico ou pré-marxista, como quer que lhe chame, esse socialismo inicial se caracterizava por suas propostas localistas, autárquicas, cooperativistas, com um forte elemento comportamental que incluía, não raro, a emancipação feminina e a igualdade plena, totalmente comunitária, de seus membros. A aversão não era dirigida somente ao nascente capitalismo industrial, mas ao Estado nacional, outra novidade da época.

Essas primeiras reações ao capitalismo industrial foram gradualmente substituídas pela força crescente do chamado “socialismo científico”, de Karl Marx e Friedrich Engels. Marx e Engels fizeram, a partir do método de interpretação chamado materialismo histórico, que pretende explicar o curso geral da história humana a partir da dinâmica das forças de produção da vida material, uma análise profunda do desenvolvimento histórico do capitalismo, de suas condições, seus atores, suas dinâmicas internas, a qual, até hoje, é elogiada mesmo por adversários políticos e ideológicos. Partindo desse conhecimento histórico, pretenderam antecipar o futuro: as contradições intrínsecas do capitalismo acabariam por fazê-lo gerar, de dentro de si, uma classe revolucionária que o superaria, o proletariado.

Alguns críticos, principalmente do campo liberal, disseram que Marx e Engels fizeram tal previsão de forma determinista: as “leis” do desenvolvimento histórico definiriam que tal superação seria inevitável; viria mais cedo ou mais tarde. Outros contestam tal determinismo, sustentando que Marx, principalmente, colocaria tal superação em termos de probabilidade e potencialidade, a depender de um ingrediente fundamental: a conscientização e mobilização do proletariado. Determinista ou não, o fato é que esse tipo de socialismo que, a partir da obra de Marx e Engels, ganhou o epíteto de “marxista” forneceu à luta dos trabalhadores uma robusta base teórica e intelectual.

E as reações de autoproteção da sociedade não se limitaram aos socialismos pré-marxista e marxista. Houve tendências anarquistas, reformistas, trabalhistas; houve uma enorme e variada atuação coletiva e sindical em prol da expansão dos direitos dos(as) trabalhadores(as); houve até mesmo a mobilização da Igreja Católica, no fim de 1800, que, com a Encíclica papal *Rerum Novarum*, exortava a concórdia entre patrões e empregados e pedia que os primeiros moderassem o grau de exploração. Os direitos que todas essas reações de autoproteção da sociedade foram reivindicando e, até certo ponto, conquistando foram de várias ordens. Direitos laborais, objetivando o fim ou a moderação da exploração bruta do trabalho. Direitos previdenciários, em prol da previsibilidade da vida

dos(as) trabalhadores(as) frente à doença, invalidez e morte. Direitos civis, como as liberdades individuais de expressão, de consciência, de religião, de reunião e associação, de imprensa, ou a liberdade com relação a prisões sem o devido processo legal, ou a luta das mulheres pela igualdade civil, na vida pública e privada. Direitos atinentes à participação e representação política, como a luta pelo sufrágio livre, universal, secreto, adulto e igual para homens e mulheres.

Toda essa energia combativa lidou com projeções idealistas, com ousados objetivos últimos, e com a frustração de que tais objetivos, em sua maioria, permaneceram irrealizados. Por outro lado, logrou ganhos efetivos que, mesmo que menores em relação às projeções foram cruciais para a democratização do liberalismo, configurando a liberal-democracia dos estados nacionais constitucionalizados dos países centrais do Ocidente. No livro "*Forjando a democracia*: a história da esquerda na Europa - 1850-2000", Geoff Elley descreve o processo histórico de emergência da democracia e salienta a importância da luta popular para tal emergência:

> A democracia não foi resultado da evolução natural ou da prosperidade econômica. Nâo emergiu como subproduto inevitável do individualismo ou do mercado. Ela se desenvolveu porque uma grande quantidade de pessoas se organizou coletivamente para reivindicá-la[6].

Nesse mesmo sentido, Max Weber, quase 100 anos antes de Elley, também já advertia:

> É ridículo ver qualquer ligação entre o capitalismo [...] e a democracia ou a liberdade. A liberdade e a democracia só são possíveis quando a vontade resoluta de uma nação, de não permitir que a governem como carneiros, surge[7].

Uma melhor compreensão para as frases de Elley e de Weber é que, se a democracia não é, exatamente, uma "dádiva" do capitalismo, ela não deixa de ser, indiretamente, fruto dele, pois se originou da reação contra

[6] ELLEY, Geoff. *Forjando a democracia*: a história da esquerda na Europa - 1850-2000. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2005, p. 27.

[7] WEBER, Max. *Ensaios de sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002, p. 22.

seus elementos negativos. O capitalismo não tem somente elementos negativos. Deu muito, nesses últimos 200 anos, à humanidade, mas, por seus excessos, particularmente - embora não só - no regime de exploração do trabalho humano, também lhe tirou e lhe cobrou muito. E a democracia é, em boa medida, fruto da reação a tais excessos, e a regulação do trabalho foi elemento fundamental dessa reação. Reação que introduziu no "cardápio" original do liberalismo burguês, antiaristocrático, mas nem por isso popular, elementos de alargamento das bases sociais do poder. Claro, portanto, o quanto a democracia depende da reivindicação popular, e que, por isso, não está para sempre assegurada. País algum "é", sob qualquer nível de intensidade, democrático; ele "está", e pode deixar de sê-lo.

No caso do Brasil, foram bem mais fracas tais reações de autoproteção da sociedade que forjaram elementos democráticos no arranjo liberal-capitalista da modernidade ocidental. Pois o capitalismo e o Estado nacional moderno, as duas macro-instituições fundamentais de tal modernidade liberal capitalista, não se implantaram, aqui, com a mesma intensidade e da mesma forma como se implantaram nos países centrais. O Brasil formou-se como país escravista e colonial, periférico (embora possuindo, por sua dimensão territorial e demográfica, peso importante nesse universo de nações periféricas), inserido no sistema mundial de modo heterônomo, subordinado, com sua elite de mentalidade colonizada, constituindo-se como uma espécie de "sócia menor" nesse sistema, transmitindo para o povo e o restante do país essa subalternidade e abusividade que ela própria sofria. Em fins do século XIX, quando o país estava prestes a abolir a escravidão, Joaquim Nabuco advertia que muito mais difícil que acabar formalmente com a escravidão seria acabar com "a obra da escravidão", ou seja o legado difícil dela - seria tarefa das próximas gerações, previu certeiramente Nabuco[8].

[8] A escravidão, anotava Nabuco, seria uma "instituição total", seus efeitos não se restringiriam ao universo laboral e a um padrão econômico viciado em obter lucros elevados e fáceis por meio da exploração bruta do trabalho e do meio ambiente em detrimento de formas mais aprimoradas, complexas e tecnológicas de produção capitalista. A escravidão contaminaria também a cultura, a sociedade, a política e o Estado. No plano sociocultural, geraria uma mentalidade autoritária, que naturalizaria o mando abusivo, a desigualdade e a violência. A política não expressaria o embate entre diferentes visões ideológicas, mas se degradaria em meras lutas internas, personalistas, entre membros e grupos dos estratos dominantes pelo poder, e o Estado seria capturado por esses estratos dominantes, estabelecendo uma dinâmica de funcionamento e organização alheia ao povo e à nação, e tendencialmente corrupta. (NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1988.)

Enquanto isso, no fim de 1800 e início de 1900, as lutas populares foram forjando, a duras penas, o amálgama liberal-democrático nos países centrais do capitalismo, o que, no universo laboral, foi-se traduzindo na entrada dos movimentos sociais no sistema político constitucional liberal, via partidos políticos, nas primeiras legislações trabalhistas e previdenciárias, no reconhecimento e legalização dos sindicatos. Ao mesmo tempo, porém, as crises econômicas e a competitividade extrema entre os estados nacionais gerados pelo capitalismo industrial se agravavam, desaguando na enorme tragédia humana que foram as duas grandes guerras da primeira metade do século XX, expressões político-militares dos impasses da ordem capitalista.

A I Guerra Mundial, conflito que arrasou principalmente os Estados europeus, tanto vencedores quanto vencidos, abalou a ordem liberal constituída com o advento do capitalismo industrial e do Estado nacional moderno. A guerra, como costuma ocorrer, foi se arrastando além do previsto. As enormes privações foram afetando cada vez mais as populações. Os governos liberais conservadores, ou mesmo autocráticos como o do Império russo, foram se desmoralizando e perdendo apoio popular. E as reivindicações populares, então, avultaram - pelos sacrifícios da guerra e pelo fato de que cada vez mais cidadãos julgavam-se merecedores por tais sacrifícios em prol de suas nações.

Brotaram, logo após o encerramento do conflito, ou em seus momentos finais, inúmeras revoluções de esquerda na maioria dos países da Europa Central e Oriental. Todas revertidas, cedo ou tarde, por contrarrevoluções conservadoras e/ou fascistas. Exceto a revolução russa. Esta, após vencer uma sangrenta contrarrevolução, na qual pereceram de 5 a 6 milhões de pessoas (somados a 1,5 milhão de mortos na I Guerra), firmou-se, em sua primeira fase, como um regime em dificuldades extremas, mas cujo impacto nas esquerdas mundiais seria tremendo.

Por esses fatores, logo após o fim do primeiro conflito mundial, a questão social colocou-se na ordem do dia. Foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo lema "o trabalho não é uma mercadoria" insurgia-se contra a mercantilização absoluta do trabalho. Contestava-se a postura jurídica do estado liberal de situar a questão do trabalho dentro do paradigma civil da compra e venda, o qual se dá sob égide da plena autonomia da vontade e da igualdade de condições das partes contratantes. Admitiu-se o óbvio: a relação de trabalho entre patrão e trabalhador(a) era desigual, e tal pressuposto transformou-se num dos princípios de um novo ramo do Direito, o Direito do Trabalho, surgido tanto pela pressão social-reformista da sociedade quanto por estratégia

de atuação estatal[9]. E surgiram regimes políticos com constituições sociais avançadas, como o México, após uma longa revolução urbana e camponesa, e a República de Weimar, que substituíra a conservadora monarquia alemã.

Nos anos 1920, a economia mundial de mercado foi capitaneada pelos EUA, que entraram na I Guerra em seu final, como fator decisivo para a derrota germânica, e cujo sistema bancário usufruía uma confortável posição de credor, tanto das nações vencedoras quanto perdedoras da Guerra de 1914-1918. O desregulado capitalismo norte-americano, porém, entrou em crise com a quebra da Bolsa de Nova Iorque em 1929 e a consequente desestruturação mundial do sistema econômico. A retração econômica foi maciça, quebra de empresas e explosão do desemprego - este, na falta de políticas sociais e no enfraquecimento de antigas dinâmicas sociais de amparo interpessoal, significava, para o trabalhador e sua família, desamparo total. Explodiram o desespero pessoal e a radicalização política e social.

A novidade política, em relação ao panorama anterior à I Guerra, foi que, além das esquerdas e dos liberais, surgira um terceiro grande bloco, nascido como reação à entrada definitiva da esquerda na ordem política e à crise liberal: a extrema direita. A década de 1930 assistiu, assim, à constituição de três grandes blocos políticos e ideológicos: 1) a extrema direita nazi fascista, 2) a liberal democracia e 3) a esquerda em seus diversos matizes. Cada um era inimigo ferrenho dos outros dois. Tal radicalização originou-se da imensa crise da civilização ocidental, do arranjo liberal burguês que essa civilização construiu a partir de 1700, o qual entrou em desequilíbrio profundo com a I Guerra e teve suas breves esperanças de recuperação na década de 1920 sepultadas com a crise econômica de 1929. Cada um dos três blocos constituiu-se dando respostas específicas a essa crise civilizacional.

---

[9] O Direito do Trabalho, segundo Mauricio Godinho Delgado, divide-se em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. O primeiro define-se como "[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos reguladores do contrato de trabalho e das relações individuais entre trabalhadores e empregadores, ou tomadores de serviços, se for o caso, objetivando elevar as condições de pactuação e gestão da força de trabalho na realidade social". Já o Direito Coletivo do Trabalho, atinente às representações classistas, sindicais, de trabalhadores e de empregadores, define-se como "[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regem as relações entre os seres coletivos trabalhistas e suas atuações correlatas, objetivando também elevar as condições de pactuação e gestão da força de trabalho na realidade social". (DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil*: formação e desenvolvimento - colônia, império e república. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2023, p. 21-22). Entendemos que, caso se efetive, minimamente, tal objetivo de elevar as condições de pactuação da força de trabalho, o Direito do Trabalho incide de forma contraditória sobre o capitalismo: reforma-o, limitando sua tendência de exploração e produção de desigualdade social, mas, ao mesmo tempo, confere-lhe legitimidade.

A vitória contra a barbárie nazifascista só se delineou quando a liberal-democracia e as esquerdas selaram, a partir de 1942, já com a II Guerra em andamento, um sólido pacto entre si, o qual só foi possível quando tiveram certeza de que não havia opção além de uma luta de vida ou morte contra a barbárie nazi fascista.

CAPITALISMO INDUSTRIAL COM ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL

Nascia, então, a segunda fase da configuração do trabalho, do capitalismo industrial com Estado de Bem-Estar Social.

A II Guerra Mundial superou, em horrores e destruição, a I Guerra. Foi verdadeiramente, mais que a última, um conflito mundial, em escala planetária, deixando partes inteiras da Ásia e Europa destruídas. Após seu término, o nazismo e o fascismo estavam desmoralizados. A brutalidade nazista com os povos dominados, a exposição dos crimes nos campos de concentração, a publicização dos trabalhos do Tribunal de Nuremberg, que julgou e condenou, inclusive à morte, membros do alto escalão nazista por genocídio e crimes contra a humanidade, tudo isso fez a opinião pública execrar essas ideologias.

Já a esquerda estava em alta: um fator era o exemplo das lutas encarniçadas dos grupos armados de resistência nacional (França, Itália, Holanda, Iugoslávia, entre outras), lideradas por militantes socialistas e comunistas contra as tropas de ocupação de Hitler. Mais importante ainda foi o papel fundamental dos soviéticos na derrota dessas tropas. Mas não foi esquecido o papel do outro grande vencedor da II Guerra, os EUA, que ajudaram, no fim do conflito, a apressar a derrota alemã e bateram sozinhos o também militarista, racista e autoritário Japão. A liberal-democracia de estilo norte-americano também foi revalorizada.

Destarte, no pós-guerra, os partidos de esquerda eram fortes na Europa Ocidental. Mas não dominavam plenamente o espectro político-ideológico. Havia um contraponto expressivo da centro-direita não autoritária, que contou, durante muito tempo, com o apoio dos EUA e também se beneficiou do direito de voto conferido às mulheres[10].

[10] Durante as décadas de 1940 e 1950 pelo menos, o voto feminino, estabelecido a partir do período entre guerras (1918-1939), direcionou-se majoritariamente aos democratas-cristãos e partidos de centro-direita. A maioria das mulheres, ainda apegadas a valores da tradicional família cristã, desconfiava das ideologias de esquerda. A partir dos anos 1960 e 1970, com o ressurgimento do feminismo e de uma série de pautas culturais e comportamentais que sacudiram a esquerda e o mundo ocidental, essa tendência foi revertida. Atualmente, a extrema direita encontra, na maioria dos países, Brasil inclusive, mais respaldo entre os homens do que entre as mulheres.

Havia, no pós-guerra, no mundo ocidental, um desejo profundo de mudanças, mas também estava bem viva a repulsa aos antagonismos ideológicos exacerbados que conduziram à II Guerra. O clima era de reformismo, não de revolução. Desejavam-se mudanças e concessões sociais efetivas, mas ordenadas, sem sobressaltos e radicalismos.

Esse clima foi fundamental para uma, digamos, "convergência ao centro", uma despolarização da política na Europa Ocidental e em outros países mais desenvolvidos. As divisões ideológicas entre a esquerda e a direita não terminaram, mas foram aplainadas, o debate ficou menos feroz. Estabeleceu-se certo consenso entre a centro-direita e a centro-esquerda no pós-guerra sobre a importância do planejamento e da intervenção estatal na regulação da economia, da promoção do bem-estar social, sobre as vantagens da democracia representativa parlamentar. A função de um Estado de Bem-Estar Social não seria apenas a de respeitar os direitos individuais dos cidadãos, como no Estado liberal clássico, mas também de promovê-los[11].

Um elemento crucial para a recuperação da Europa Ocidental pós-guerra, que a permitiu implantar o Estado de Bem-Estar Social, foi a ajuda financeira e logística norte-americana, cedida, obviamente, por estratégia geopolítica[12]. Os EUA emergiram da II Guerra como potência

[11] Já na maioria dos países periféricos e semiperiféricos da América Latina, da África e da Ásia essa "convergência ao centro" foi obstada pela polarização política, e, em alguns casos, militar, que dividiu o mundo entre as esferas de influência capitalista dos EUA e socialista da URSS. Na América Latina, por exemplo, região que os EUA consideravam de interesse estratégico para seu predomínio geopolítico, os norte-americanos temiam que quaisquer políticas democráticas e/ou sociais que desafiassem minimamente os padrões oligárquicos da região acabassem por jogar os países que as implantavam no campo socialista soviético. Patrocinaram, então, especialmente após a revolução cubana, a desestabilização política de governos que implantassem tais iniciativas antioligárquicas, sustentando direta ou indiretamente regimes anticomunistas corruptos e elitistas, inclusive no Brasil.

[12] O historiador britânico Tony Judt traz, em seu livro "*Pós-guerra*: uma história da Europa desde 1945", um trecho de um relatório da Central de Inteligência Americana (CIA), de abril de 1947, que esclarece a razão de tanta preocupação e investimento norte-americano na recuperação europeia. Diz o relatório da CIA: "[...] o maior perigo para a segurança dos Estados Unidos é o possível colapso econômico da Europa Ocidental e a consequente subida ao poder por parte de elementos comunistas". Ou seja, a extrema vulnerabilidade da Europa no imediato pós-Guerra era um problema, não uma oportunidade para os norte-americanos. Por que? Não seria mais interessante, para os EUA, transformar a Europa Ocidental numa espécie de "dependência imperial", semelhante à América Central ou a países caribenhos? Dois fatores desencorajaram tal solução: a) ficaria muito mais caro e difícil barrar o avanço do comunismo stalinista, que estava logo ali, nas

militar e econômica. O outro grande vencedor do conflito, a União Soviética, era também uma potência militar, mas sua economia e sociedade estavam arrasadas. A URSS não estava em condição de emular os EUA e ajudar financeiramente os países sob sua influência no Leste Europeu, que sofreram destruição física e perdas populacionais maiores que as da Europa Ocidental no conflito[13].

O Direito do Trabalho foi um dos elementos basilares do *Welfare State*. E, junto com ele, a interpretação de que as molas mestras da integração econômica internacional seriam produção e o comércio. A hegemonia da produção e do comércio tinha como consequência a subordinação do capital financeiro - sistema bancário, bolsas de valores - considerado necessário, mas na função auxiliar de fomentar e capitalizar a economia da produção e do comércio. Esta última, a economia real, é que deveria ser o foco, o centro de funcionamento do sistema, não a economia financeira.

A base desse arranjo era a doutrina econômica de John M. Keynes, economista britânico que incumbia ao Estado a liderança na promoção do bem-estar e da regulação da sociedade civil dentro do capitalismo avançado. A pressuposição keynesiana é que o mercado não cumpre sozinho tais funções, tendendo a concentrar capital e riqueza e a gerar ciclicamente crises e disfuncionalidades. Tributária da tradição britânica de reformismo pragmático, a receita político-econômica de Keynes preconizava que o objetivo da intervenção estatal no capitalismo avançado seria a indução do

---

fronteiras do Leste, e ainda contava com apoio de partes das populações dos países - não majoritárias, mas expressivas. Uma Europa rica e próspera seria muito mais eficaz para conter, direta e indiretamente, o crescimento da esquerda e do comunismo soviético; b) o nível e a identidade culturais da população europeia ocidental e a própria força das esquerdas em geral (comunistas, socialistas, trabalhistas, sindicalistas etc.) fariam com que a maioria dos cidadãos dificilmente aceitassem de maneira tranquila tal humilhação - se se arvorassem a donos imperiais da Europa Ocidental, ao esforço solitário contra o inimigo soviético externo, os EUA teriam de somar o esforço contra um inimigo interno que fatalmente se formaria. (JUDT, Tony. *Pós-guerra*: uma história da Europa desde 1945. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2008, p. 109.)

[13] Para os sofridos povos desses países, comunismo foi, durante quarenta anos, sinônimo de economias ineficientes, sociedades reprimidas e vigiadas e governos corruptos, autoritários e burocratizados - e tudo isso sob um discurso oficial de liberdade e igualdade. Essa traição profunda aos ideais libertários originais do socialismo foi um duro golpe, cujas consequências são sentidas até hoje por essa tradição que, por outro lado e sob condições políticas diversas, foi crucial para forjar a democracia e os direitos coletivos e individuais no mundo.

crescimento econômico, com juros baixos e pleno emprego - este último visto como direito do cidadão, como antídoto ao radicalismo político e como condição fundamental para sustentar a solidariedade previdenciária entre as gerações, ou seja, a geração economicamente ativa hoje trabalha para sustentar os idosos e as crianças e adolescentes e espera que, quando idosa, será sustentada pelo trabalho da nova geração.

O Estado de Bem-Estar Social representou uma reforma do capitalismo estritamente liberal que trouxe ganhos palpáveis de inclusão política e distribuição econômica a amplas parcelas das populações. A profundidade de ganhos e reformas variou. Em alguns países, o poder público atuou de maneira focalizada, secundária, apenas na medida em que a família e/ou o mercado não provessem condições mínimas de vida. Em outros, o Estado concorreu ou até mesmo substituiu a família e o mercado no provimento de bens materiais e culturais aos cidadãos[14].

Mais que uma reforma que reduziu a exploração bruta do trabalho, o *Welfare State* atuou contra a utopia liberal de que o mercado capitalista se auto regula. Tal utopia, lembra Polanyi, separou artificialmente as esferas econômica e política, levando ao economicismo, à desconsideração de que a economia é parte do sistema social, e não o contrário[15]. Na ordem social pré-capitalista, conforme Polanyi, a economia estava "embebida" no sistema social. A produção e distribuição de bens e serviços obedecia a critérios sociais, políticos, culturais. Era um dos elementos da ordem social, um meio, não um fim em si mesma, como hoje. Tal ordem social pré-capitalista, entretanto, era tradicionalista e desigual. Como priorizar novamente o sistema social, revertendo o economicismo, sem instigar uma ordem como a pré-moderna: hierárquica, conservadora, autoritária?

[14] Uma das mais importantes análises do Estado de Bem-Estar Social e de seus vários matizes e configurações, conforme os países e regiões em que se implantou, foi feita pelo economista dinamarquês Gosta Esping-Andersen, que distingue três modelos de *Welfare State*: o liberal-residual, de provisões sociais contidas e pontuais, de países anglo-saxões como EUA, Canadá e Austrália; o corporativo, de países europeus ocidentais como Alemanha, Itália e França, cujo impacto redistributivo existe e é maior do que o do modelo anterior, mas que apresenta limites, por depender da capacidade contributiva das diferentes categorias de cidadãos; e, finalmente, o *Welfare* de tipo social democrata, prevalecente nos países escandinavos, de tipo universalista, no qual, garante ele, os direitos sociais adquirem *status* legal e prático comparável aos direitos de propriedade, ou seja, são considerados inalienáveis. (ESPING-ANDERSEN. Gosta. *The three worlds of Welfare capitalism*. Princeton University Press, 1990.)

[15] POLANYI, 1992.

Por meio de Estados de Bem-Estar Social que redistribuam o poder que o capitalismo intrinsecamente concentra[16]. Cada país, a partir de suas diferentes trajetórias históricas, definiria o formato de sua proteção social, mas o delineamento democrático básico deveria ser a desmercantilização, ao menos em alguma medida suficiente, do trabalho, da propriedade e do dinheiro, através de políticas como a regulação protetiva e a negociação democrática de condições de trabalho, o cumprimento da função social da propriedade, o combate ao rentismo financeiro. A mercantilização do trabalho, da propriedade e do dinheiro, no sistema capitalista, foi concomitante e inter-relacionada. O combate a ela também deve sê-lo. Inútil tentar proteger o trabalho, por exemplo, se o rentismo e a noção ultraindividualista e mercantil de propriedade são mantidos, e as recíprocas são verdadeiras.

No caso brasileiro, a mercantilização do trabalho, da propriedade e do dinheiro foi marcada pela herança escravista, como já dissemos. Enquanto na década de 1930, e principalmente após a II Guerra Mundial, o Estado de Bem-Estar Social estabelecia-se de modo razoavelmente sólido nos países capitalistas centrais, entre nós seu estabelecimento deu-se em grau menor e particular - e o mesmo se pode dizer do Direito do Trabalho, um dos mais importantes elementos desse Estado de Bem-Estar Social. Quando Getúlio Vargas assumiu a presidência da República, em 1930, já havia leis trabalhistas, mas esparsas e assistemáticas, e sua efetivação era precária. A regulação trabalhista implantada por Vargas foi mais bem mais sólida, mas teve seus limites e contrapontos.

Alfredo Bosi sintetizou bem as instituições justrabalhistas e previdenciárias legadas por Vargas, ao comentar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi uma lei "[...] aberta ao trabalhador enquanto operário, mas fechada a ele enquanto cidadão"[17]. A lei foi aberta ao

[16] Segundo o economista francês Thomas Pikety, "[...] a evolução dinâmica de uma economia de mercado e de propriedade privada, deixada à sua própria sorte, contém [...] forças [...] potencialmente ameaçadoras para nossas sociedades democráticas e para os valores de justiça social sobre os quais elas se fundam [...] o empresário tende invariavelmente a se transformar em rentista e a dominar cada vez mais aqueles que só possuem sua força de trabalho. Uma vez constituído, o capital se reproduz sozinho, mais rápido do que cresce a produção". (PIKETY, Thomas. *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Ed. Intrínseca, 2014, p. 555.)

[17] BOSI, Alfredo. A arqueologia do Estado-providência: sobre um enxerto de ideias de longa duração. *In:* BOSI, Alfredo. *Dialética da colonização.* 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1992, p. 297.

trabalhador pelo significativo avanço dos direitos individuais trabalhistas, com os trabalhadores obtendo ganhos reais e expressivos. Mas foi uma lei aberta ao trabalhador enquanto "operário", ou seja, focada nos trabalhadores urbanos, dos setores secundário e terciário da economia - os rurais, num país em que, em 1940, 70% da população vivia no campo, e as trabalhadoras domésticas foram excluídas. Esse foi o limite[18]. E a lei foi fechada ao trabalhador enquanto cidadão porque, ao organizar um direito coletivo do trabalho autoritário, com o poder público tendo a prerrogativa de controlar e intervir nos sindicatos[19], ela dificultou aos obreiros o acesso à verdadeira escola de cidadania que é a luta coletiva por sua própria capacidade de conscientização e mobilização, pelos seus direitos. Esse foi o contraponto.

Mesmo com tais limites e contrapontos, a arquitetura trabalhista e previdenciária de Vargas teve impacto tremendo, não só na realidade como no imaginário, na cultura política, do Brasil - compreensível para um povo tão carente, pela obra da escravidão, de dignidade e civilidade, de previsibilidade de vida. Em termos democráticos, foi uma arquitetura ambígua, contraditória, inclusiva, mas controladora. Num contexto político mais democrático, como o de 1945 a 1964, seus elementos inclusivos ganharam mais relevo. No contexto posterior, de 1964 até a década de 1980, os elementos controladores prevaleceram.

CAPITALISMO PÓS-INDUSTRIAL NEOLIBERAL

A terceira fase da configuração do trabalho após a revolução industrial, o capitalismo pós-industrial neoliberal, começou justamente com a reversão da prioridade dada à economia real, da produção e do comércio, em relação à economia financeira - ou seja, começa com um abrandamento da desmercantilização do dinheiro. O sistema financeiro passou a ter hegemonia na economia, passou a ser um fim em si, com o sistema produtivo a reboque.

[18] Limite acrescido pelos fatos de que a Justiça do Trabalho, de sua implantação, na década de 1940, até a década de 1980, permaneceu restrita às capitais e centros urbanos maiores, e de que a fiscalização do trabalho, pelo Ministério do Trabalho, demorou a se estruturar.

[19] Poucos sabem, contudo, que o projeto original de Vargas, sob a influência de Oliveira Viana, previa o controle estatal tanto sobre as associações obreiras quanto patronais. A resistência patronal dobrou esse propósito original. O intervencionismo estatal acabou valendo somente para os obreiros.

O prelúdio para essa hegemonia do financeiro sobre o produtivo foram as flutuações de câmbio e juros seguidas ao rompimento, em 1971, do padrão-ouro do dólar, ou seja, do lastreamento físico da emissão da moeda norte-americana em ouro[20]. A flutuação do dólar norte-americano acarretou uma mudança nas taxas de juros e na movimentação mundial do capital financeiro, e, portanto, nos padrões de financiamento tanto dos Estados nacionais (cujos déficits públicos passaram a ser problemáticos) quanto das empresas. Estas passaram a enfrentar uma competitividade internacional cada vez mais acirrada, aprofundada pelo desenvolvimento dos meios de comunicação, e sua renda financeira, em muitos casos, passou a ser mais expressiva que a renda produtiva e/ou comercial. Era o começo do descontrole do sistema financeiro internacional, que iria se libertar da "domesticação" imposta pelo sistema keynesiano à mercantilização absoluta do dinheiro[21].

Na década de 1980, os governos neoliberais de Ronald Reagan e Margareth Thatcher, nos EUA e Reino Unido, respectivamente, investiram contra o *Welfare State* (residual, no caso dos EUA, mais robusto, no caso britânico), contra os direitos trabalhistas e contra os sindicatos em seus países. Traziam um novo discurso.

A justificativa era que o Estado de Bem-Estar Social deveria abandonar o "paternalismo", pois a função do poder público não seria ajudar diretamente, mas facilitar que os cidadãos "ajudassem a si mesmos". O Estado deveria, então, sair da economia, diminuir a regulação, a taxação, a burocracia estatal e os gastos sociais "excessivos", abrindo caminho ao empreendedorismo e - expressão cara a esse "reformismo" do *Welfare* - à responsabilidade individual.

[20] TAVARES, Maria da Conceição. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. *In*: TAVARES, Maria da C.; FIORI, José L. *(Des)ajuste global e modernização conservadora*. São Paulo: Paz e Terra, 1993, p. 75-123. A causa deste rompimento, segundo Maria da Conceição Tavares e José Luís Fiori, foi o imenso déficit público norte-americano, gerado por enormes gastos militares com as intervenções bélicas mundo afora e com a corrida armamentista da Guerra Fria e pelo modelo fiscal norte-americano, avesso a taxar o grande capital e a propriedade. Houve também, acentuam Tavares e Fiori, o temor de que outros países trocassem suas reservas em dólares por ouro, drenando recursos dos EUA.

[21] De qualquer forma, no fim da década de 1970, a crise econômica, agravada pela alta dos preços do petróleo, foi efetiva, mas nem de longe tão destruidora como a crise de 1929. O desemprego, especialmente, aumentou, mas, ao contrário da década de 1930, a maioria dos países não estava tão despreparada para lidar com o problema. A percepção da crise, na verdade, foi exacerbada, nos países capitalistas centrais, pela comparação com as três décadas de recuperação e prosperidade econômica e estabilidade política que haviam experimentado desde 1945.

E nessa batalha ideológica constante, o campo conservador, anti-esquerdista, ganhou poderoso argumento com o fim do comunismo e do império soviético no início da década de 1990. Foi fácil, para o discurso individualista possessivo, narrar o derruimento de uma experiência que, na verdade, havia relegado e traído a maior parte das promessas libertárias da esquerda, como suposta prova cabal da impossibilidade total e da estupidez de se pensar em tais promessas.

Durante a década neoliberal e financeira de 1990, o Estado de Bem-Estar Social enfrentou sérios desafios, reestruturou-se e encolheu na maioria dos países. Mas não desapareceu ou inviabilizou-se totalmente, como dizem (e muitas vezes desejam) alguns. Tornou-se uma "paisagem congelada", sustenta Esping-Andersen[22]. A proteção ao trabalho, entretanto, regrediu bastante. E o Estado de Bem-Estar Social, de uma espécie de meio termo entre o capitalismo liberal clássico e o socialismo, passa a ser, praticamente, uma alternativa ao primeiro, e, como tal, passa a sofrer forte contestação ideológica. Todo o arsenal ideológico de defesa do capitalismo e denúncia do socialismo utilizado durante a guerra fria passa a ser dirigido contra os vários elementos do *Welfare State*, inclusive, por óbvio, contra um dos mais importantes dentre eles: a proteção e regulação do trabalho.

A partir da virada do século e do milênio, delineia-se, lastreada em enorme desenvolvimento tecnológico, especialmente dos meios de comunicação e informação, da internet, da informática, dos meios de transporte, a 2ª fase do neoliberalismo, a do capitalismo de cadeia de produção. Um tipo de capitalismo de organização cada vez mais globalizada, mundial, do trabalho e das cadeias de produção, com enorme conectividade logística das grandes empresas.

O capitalismo sempre foi, inerentemente, um sistema econômico internacional, mas tal característica adquire nova dimensão. O chamado "toyotismo", por exemplo, o sistema "*just in time*" permite a grandes cadeias produtivas reduzirem o uso de estoques, pois os meios quase que instantâneos de comunicação permitem a produção, rapidamente, a partir da demanda. E na questão do trabalho, começa a haver o que se chama de "*outsourcing*", seja pela terceirização, seja pela exportação, promovida pelas empresas, de suas cadeias de produção, muitas vezes para outros países, onde o preço da mão de obra é mais barato. Tem-se, por exemplo, no Sri Lanka, uma empresa que produz espelhos retrovisores de automóveis

[22] ESPING-ANDERSEN, 1990.

para uma ou mais fábricas na Europa ou nos EUA ou outro lugar. Isso aumenta a precarização da renda, dos direitos, das condições de serviço dos(as) trabalhadores(as) e surge a questão: "onde está o empregador?".

Além disso, as próprias empresas produtivas passam a ser geridas, às vezes, segundo padrões do capitalismo financeiro, no sentido da lógica imediatista, do curto e até mesmo curtíssimo prazo, da extração, o mais rápido possível, dos maiores lucros possíveis - o que, não raro, compromete até mesmo a estabilidade e a reputação das empresas a longo prazo. Não importa. Importa apenas o balanço do próximo trimestre, e a distribuição generosa de lucro aos acionistas (e os mais espertos deles vendem suas ações quando a lógica predatória, imediatista, de certas empresas, começa a trazer suas consequências negativas) e aos salários astronômicos dos CEOs das empresas.

Outra consequência deletéria desse modelo de capitalismo de cadeia de produção para os(as) trabalhadores(as): passam a ser explorados(as) a uma distância não somente geográfica, mas legal dos empregadores, o que dificulta a reivindicação formal de vínculos e responsabilidades laborais.

E os desafios para o restabelecimento de níveis razoáveis de proteção ao trabalho ficaram maiores após a crise financeira de 2008/2009, resultado, mais uma vez, da especulação financeira desbragada, do que alguns chamam de "*casino capitalism*". A questão é que os Estados nacionais têm tido dificuldades em manter seus arranjos de proteção social em um sistema econômico internacional em que metade do fluxo financeiro mundial, segundo dados do Fundo Monetário Internacional, encontra-se abrigada em paraísos fiscais, a salvo da tributação, junto com o dinheiro do crime organizado (tráfico de drogas, armas, pessoas, corrupção, etc.). Apesar disso, na referida crise de 2008/2009, foi o poder público que, mais uma vez, salvou o capitalismo, gastando bilhões de dólares dos cidadãos, dos contribuintes, para cobrir o rombo deixado pela jogatina financeira irresponsável. A infame fórmula: "privatização dos lucros, socialização dos prejuízos".

E a resposta do capitalismo financeiro tem sido dobrar a aposta na crítica e esvaziamento das políticas sociais, no combate ao Estado de Bem-Estar Social e a qualquer ideia ou proposta que não seja a desregulação e mercantilização plenas da economia e da sociedade, que não seja a política totalmente colocada a serviço da economia de mercado. A contraparte cultural e ideológica dessa aposta tem sido o investimento deliberado na emocionalização e embrutecimento das discussões políticas - uma velha tática de quem não tem bons argumentos racionais é levar a contenda para o lado da emotividade agressiva, da mentira.

A desqualificação da política e das instituições democráticas tem sido outra estratégia. E tem funcionado, até agora, devido, em boa parte, à própria incapacidade da política e das instituições democráticas de apresentarem soluções para a infelicidade e a ansiedade generalizadas trazidas pela mercantilização total da vida[23].

E recentemente, a partir do final da segunda década do século XXI, o capitalismo de cadeia de produção passa a conviver e a ceder espaço para um novo tipo de capital e de organização do trabalho, marcado pela presença digital. No capitalismo digital, especialmente após o desenvolvimento das técnicas computacionais de "aprendizado de máquina" e de inteligência artificial, o capital torna-se, cada vez mais, imaterial. Compõe-se primordialmente de dados, de informações. Acentua-se a lógica do "onde está o empregador?", pois aprofunda-se a distância, não só física, mas legal e informacional, entre o trabalhador e quem lhe viabiliza o trabalho - os algoritmos[24] (ou seja, as instruções das plataformas de intermediação de serviços). Criam-se novas formas de trabalho, em que o grau de estabilidade e proteção legal costuma, salvo exceções, ser precário. Dentro da ideologia individualista predominante, a promessa é de "autonomia" e ascensão social para os trabalhadores, mas muitos têm dificuldades básicas de vida, e poucos obtém, realmente, ascensão social.

Mas a ofensiva ideológica neoliberal é muito forte e articulada, conta com farto financiamento e tem aperfeiçoado seus métodos - convence muita gente. E, nos últimos anos, a ultradireita neoliberal rapidamente aprendeu a usar uma nova arma: as redes sociais, "terra de ninguém" ainda mal regulada pelo poder público, onde campeiam o ódio, a mentira deslavada e a manipulação, viabilizados pela coleta maciça de informações sobre os cidadãos, tratadas por técnicas de inteligência artificial. A mídia tradicional já tendia a preferir,

[23] No Brasil, a demonização da política e dos políticos surte efeito há décadas. Já elegeu presidentes da República. Certamente os políticos, de forma geral, têm seu quinhão de culpa por nossos problemas, mas sua transformação em culpados exclusivos por nossas mazelas os transforma em convenientes bodes expiatórios para disfarçar a responsabilidade de parte de nossas elites.

[24] Algoritmos, grosso modo, são instruções precisas que definem um conjunto, também preciso, de passos para se resolver uma questão ou se realizar uma tarefa. São uma programação, uma espécie de "receita do que fazer". A grande novidade trazida pela Inteligência Artificial é que, se antes os programadores de computação pré-definiam, num sistema, todos esses passos, toda a "árvore de decisões" que um computador deveria tomar para executar uma tarefa, atualmente, as próprias máquinas, através do chamado "aprendizado de máquina" (*machine learning*), corrigem e modificam, a partir das quantidades astronômicas de dados com que são alimentadas, o caminho para se executar a tarefa.

de maneira geral, notícias negativas e desqualificava a pretensão de outras instituições de serem constitutivas do espaço público. Para a mídia tradicional, só ela representava o espaço público, partidos, associações, movimentos sociais; seriam todos espúrios, carentes de legitimidade. Fragmentava e fragilizava, assim, as pessoas, apresentando-lhes um mundo superficial, perigoso e sem sentido. As novas mídias digitais aumentam deliberadamente essa fragmentação e fragilização, estimulam a insegurança coletiva e instituem, por meio de oligopólios da internet, sistemas de vigilância sobre os cidadãos.

O Brasil inseriu-se nesse momento histórico de reversão parcial do Estado de Bem-Estar Social de forma peculiar. Na década de 1980, uma maré montante de movimentos sociais e sindicais ajudou a apressar a transição negociada do autoritarismo do regime militar imposto em 1964 em direção à redemocratização, consubstanciada na Constituição Federal de 1988. Entretanto, os avanços sociais e trabalhistas que esta trouxe foram boicotados pelo neoliberalismo predominante, aqui e alhures, na década de 1990. Os direitos trabalhistas foram atacados, declarados culpados pelo desemprego e pelo emprego precário, e, junto com eles, a Justiça do Trabalho. Esta, nesse momento, finalmente se expandia e se capilarizava pelo país, enquanto recebia, pelo descumprimento massivo dos direitos laborais e pelas dificuldades de outros atores, como os sindicatos e a fiscalização do trabalho, em efetivá-los, um alude de ações individuais trabalhistas. Malgrado terem sido tachados, pela ideologia neoliberal, como vilões do desemprego e subemprego, o Direito e a Justiça do Trabalho permaneceram, e, na primeira década do novo século e milênio, o mercado de trabalho brasileiro aqueceu-se, puxado pelo desenvolvimento econômico. Não se resolveram todos os problemas, mas ficou constatado o óbvio: é o dinamismo econômico atuando em conjunto com uma regulação civilizatória como a justrabalhista, que melhora a oferta, em quantidade e qualidade, de empregos.

E assim, entre 2004 e 2013, sob uma conjuntura, senão de pleno emprego, mas de desemprego baixo, e com a regulação laboral, mesmo com suas lacunas, cumprindo certo papel, os sindicatos obreiros conseguiam, geralmente, vantagens nas ações coletivas[25]. A situação

[25] O pesquisador e professor da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) Adalberto Moreira Cardoso lembra, citando dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que, de 2004 a 2012 inclusive, sempre mais da metade das negociações coletivas propiciaram aos obreiros reajuste salarial acima do índice de inflação medido pelo INPC. (CARDOSO, Adalberto Moreira. Para onde foram os sindicatos. *In:* KREIN, José Dari *et al*. *Regulação do trabalho e instituições públicas*. Volume 1. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2013, p. 128).

mudou a partir de 2016 e, especialmente, a partir da chamada "reforma trabalhista" de 2017. Como afirmou o Ministro Mauricio Godinho Delgado, iniciou-se, em maio de 2016, o esvaziamento do projeto humanista, social, inclusivo e democrático da Constituição de 1988[26]. A reforma trabalhista do ano seguinte foi consequência de tal esvaziamento. A Lei n. 13.647, de 2017, configura-se, segundo Delgado, como um documento jurídico do extremismo neoliberal.

> Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro[27].

A Justiça do Trabalho, assim, voltou novamente a ser contestada nos anos recentes, como o foi na década de 1990. Para defendê-la dessa nova investida ideológica e institucional é preciso situá-la dentro do que Delgado cita como a matriz humanista, inclusiva e democrática da Constituição Federal de 1988. Foi a partir dessa matriz, afinada institucional e ideologicamente com ela, que a Justiça do Trabalho, mais antiga, pôde expandir o que tinha de melhor e mais democrático e refrear o que herdara no sentido contrário.

O grande problema atual, nesse sentido, é que o órgão encarregado de zelar pela Constituição, o Supremo Tribunal Federal, tem demonstrado, pelo menos nas decisões individuais de alguns de seus membros, a tendência de negar a competência da Justiça do Trabalho decidir sobre várias formas de pactuação e gestão da força de trabalho, especialmente nas situações de trabalho plataformizado trazido pelo capitalismo digital, que discutiremos adiante. Mas a atuação do STF deve preocupar não somente esses novos tipos de trabalhadores. Decisões da Suprema Corte brasileira pretendem, por exemplo, que uma eventual constatação de existência de uma relação trabalhista não se baseie nos fatos apurados,

[26] DELGADO, *op. cit*., p. 228.
[27] DELGADO, *op. cit*. p. 229.

mas no que está estipulado em contratos e assinado entre as partes. Óbvio que um(a) trabalhador(a) que, como a imensa maioria das pessoas, precisa trabalhar para sobreviver não está em paridade de condições com quem lhe toma os serviços ao assinar um contrato. Prevalecer um contrato formal sobre a realidade dos fatos é destruir um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, defendido não só em nosso país, mas pela OIT, por tratados internacionais e em todas as nações minimamente democráticas.

Para quem defende essa atuação esdrúxula de alguns integrantes de nossa corte constitucional, vale a advertência de Mauricio Godinho Delgado:

> A desconstrução da matriz da Constituição da República quer por emendas constitucionais exóticas e contraditórias ao conjunto constitucional, quer por interpretações jurídicas da mesma natureza e finalidade, constitui uma dos maiores desserviços ao Direito e à sociedade brasileira que as elites podem realizar[28].

CAPITALISMO DIGITAL: OS NOVOS TIPOS DE TRABALHADORES E O FUTURO DO LABOR

E foi assim que chegamos até aqui, numa trajetória em que, com o estabelecimento do capitalismo, o trabalho foi completamente mercantilizado. Tal dinâmica foi revertida, parcialmente, com a proteção juslaboral, seja de origem estatal, seja social, e como o Estado de Bem-Estar Social do século XX.

A (re)mercantilização do trabalho, especialmente a partir do neoliberalismo das últimas décadas, difere, obviamente, daquela original, de 1800. A economia digital, como já salientado, articula-se com a economia tradicional, certamente de modos diferentes conforme os países e as regiões do planeta, e vai mudando a paisagem do universo laboral.

Nesse sentido, existem, hoje, criados e viabilizados pela estrutura digital, vários tipos de trabalhadores que, 20 ou 30 anos atrás - período curto, em termos de escala histórica -, simplesmente não existiam ou, se existissem, comporiam número desimportante de pessoas.

[28] DELGADO, *op. cit.*, p. 241.

Seria interessante elencar aqui, de forma esquemática, breve e panorâmica, os principais tipos de trabalhadores(as) criados pela economia digital. Seguiremos, aqui, em boa medida, mas com algumas adaptações, a tipologia apresentada pelos sociólogos norte-americanos Steven Vallas e Juliet Schor[29].

Em primeiro lugar, temos as pessoas que oferecem, às vezes de suas próprias residências e utilizando meios próprios de trabalho, serviços *online* na internet, não só no mercado nacional quanto internacional, geralmente tarefas pequenas, repetitivas, de reduzida complexidade e, via de regra, mal pagas, como validação de senhas, impulsionamento de conteúdo e de pessoas, gente que trabalha em serviços de call center ou em empresas como a *Amazon Mechanical Turk*, por exemplo, ou nas diversas "fazendas de *likes*" que proliferam mundo afora. Há, também, pessoas que fazem moderação de conteúdo para serviços de Inteligência Artificial como o famoso Chat GPT, mas não somente para este serviço, para outros também. Nesse caso, a tarefa, já não tão simples, é mais complexa e exige mais recursos dos(as) prestadores(as) de serviço, embora, infelizmente, continue a ser mal remunerada[30].

Existem, também, como um segundo grupo, os prestadores de serviços agenciados por plataformas digitais, comandadas por gestão algorítmica das tarefas oferecidas. Encontram-se aqui, na área de transporte, os motoristas de aplicativos, os motociclistas e ciclistas entregadores de refeições e inúmeras outras demandas, assim como prestadores de serviços diversos nas áreas de reparos domésticos, cuidado de pessoas e outros serviços pessoais[31]. Tanto

[29] VALLAS, Stephen; SCHOR, Juliet B. *What do platforms do? Understanding the Gig Economy. In: Annual Review of Sociology, vol. 46, 2020.* Disponível em: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-soc-121919-054857. Acesso em: 04 out 2024.

[30] São tarefas, na verdade, extenuantes, do ponto de vista físico e, especialmente, emocional, pois a pessoa, ao moderar conteúdo, se expõe a todo lixo e aberrações que abundam no esgoto da internet.

[31] Incluída nesses serviços pessoais, uma "indústria" muitas vezes negligenciada, seja por desinformação ou preconceito, mas que agrega um número expressivo de pessoas, no Brasil e no mundo: a indústria do sexo e da pornografia, na qual as pessoas que prestam serviços são principalmente - mas não exclusivamente - mulheres. Há, nesse ramo, pessoas engajadas via economia digital de diversas formas, desde aquelas que usam os aplicativos e plataformas de internet de forma autônoma, para oferecer seus serviços pessoais, de forma *online* ou presencial, até um amplo número de pessoas brutalmente exploradas por redes internacionais de tráfico e escravização sexual. Não há qualquer razão, seja de ordem prática, jurídica, ou moral, para que o trabalho dessas pessoas não seja regulado pelo poder público, incidindo-se não só na formalização trabalhista e inclusão previdenciária de trabalhadoras e trabalhadores autônomos, mas, particularmente, no combate ao submundo criminoso da exploração e escravização sexual.

para esse grupo quanto para o grupo citado anteriormente, as tarefas a serem desempenhadas costumam ser formalmente flexíveis em termos de horário de trabalho e de autonomia das pessoas que prestam os serviços, o que é sempre alardeado pelas plataformas intermediadoras de trabalho, e parece, constituir, realmente, um atrativo para muitos, que passam a ver-se como "empreendedores".

A questão é que os termos da relação com as plataformas são completamente definidos por estas, só restando às trabalhadoras e trabalhadores aderirem ou não, e os canais de comunicação com tais plataformas são rígida e padronizadamente mínimos. Além disso, não são as empresas, mas os(as) trabalhadores(as) que assumem os riscos e custos operacionais da prestação de serviços, abrindo mão de proteções sociais e sujeitando-se a variações de demanda sobre as quais não têm controle ou previsibilidade. Ao contrário dos(as) prestadores(as) de micro tarefas que constituem o grupo anterior, as pessoas deste grupo geralmente prestam seus serviços em nível local, e não global, como as anteriores. Mas, em ambos os casos, a oferta de serviço é, via de regra, grande, e a complexidade e remuneração pelos mesmos, baixa.

Um terceiro grupo, particularmente importante no Brasil, é o dos produtores de conteúdo, "*coaches*" e influenciadores digitais. Realizam o que a professora norte-americana Brooke Erin Duffy, da Cornell University, chamou de "trabalho aspiracional". O irônico e sugestivo título do artigo de Duffy indica os problemas e promessas frustradas desse tipo de prestação de serviços: "(Não) Sendo pago para fazer o que ama"[32]. São criadores de *blogs*, *podcasts*, *sites*, vídeos, *lives* e outras diversas formas de comunicação digital que investem tempo e dinheiro próprios, muitas vezes com grande sacrifício pessoal e sem retorno imediato, oferecendo as mais diversas coisas: desde orientação com computadores e celulares a curas e conforto espiritual, passando por análises políticas, conselhos sentimentais e estratégias sobre como enriquecer e ascender pessoalmente. Muitos tentam, mas somente poucos conseguem, serem pagos para fazerem o que amam. Na internet, todos podem falar, mas poucos conseguem ser ouvidos. As pessoas desse grupo disputam, dramaticamente, um lugar ao sol na chamada "economia da atenção", em que conseguir ser ouvido por número razoável de pessoas é uma expressiva vitória. As estratégias para se chamar a atenção são várias e às vezes degringolam pelo bizarro, pelo violento, pelo criminoso.

[32] DUFFY, Brooke Erin. *(Not) Getting paid to do what you love*. New Haven: Yale University Press, 2017.

Não se está, obviamente, a generalizar; nem todos os(as) influenciadores(as) e candidatos a sê-lo usam expedientes imorais e/ou ilegais. Mas, pelo menos em nosso país, e não seria surpresa se também alhures, basta reparar no quanto "*influencers*" e "*coaches*" têm aparecido nas páginas policiais para perceber o que há de problemático nesse universo - algo que remete, na verdade, à necessidade urgente de regulação da "terra sem lei" em que as redes sociais digitais se transformaram. O "trabalho aspiracional" dos *coaches* e influenciadores por vezes requer alta habilidade e complexidade, por vezes não, por vezes atua no nível local, por vezes o transcende. O que é homogêneo é o fato de que todos que nele se engajam se julgam empreendedores, e não propriamente "trabalhadores".

O quarto grupo de trabalhadores(as) que atuam na economia de plataformas digitais são consultores e *freelancers* de alto nível. Pessoas que são arquitetas, engenheiras, advogadas, desenhistas gráficos, programadores de computador, jornalistas, consultoras de administração, entre outros. O serviço que oferecem, não raro em escala global, é complexo e bem pago, mas a estabilidade de sua renda depende de lograrem manter uma rede estável e minimamente ampla de clientes. Embora não haja, aqui, pelo menos tipicamente, a sobre-oferta e/ou competitividade extrema entre prestadores de serviço que há nos três tipos anteriores, há quem suponha que alguns desses serviços mais complexos e bem remunerados, como por exemplo, a própria programação de computadores, encontrem-se ameaçados pelo desenvolvimento da Inteligência Artificial[33].

[33] De forma geral, as inovações tecnológicas, especialmente após a Revolução Industrial, tornavam obsoletas tarefas mecânicas e repetitivas, que não requeriam particular preparo e esforço intelectual. Vários tipos de trabalho braçais foram se tornando obsoletos, enquanto novos tipos de trabalho e de demandas eram criados. Ainda é cedo para se ter certeza, mas há quem aponte que a Inteligência Artificial tem a potencialidade de substituir exatamente o tipo de trabalho e emprego que esteve, em boa medida, a salvo das reviravoltas causadas pelas inovações tecnológicas até aqui: aquele de cunho intelectual. Médicos, advogados, jornalistas, juízes, funcionários de escritório, arquitetos, designers, programadores de computação, todos esses estariam ameaçados pelas novas ferramentas de Inteligência Artificial. Sem arriscar opinião sobre a qual ainda há razoável divergência, apenas lembraremos que tais eventuais substituições não decorreriam somente de conveniências econômicas e/ou tecnológicas, mas podem esbarrar, deter-se, ou tomar novo rumo frente à força política e institucional de certas categorias de trabalhadores qualificados como as que elencamos aqui, muitas delas incrustadas em postos de comando no Estado e na iniciativa privada.

Há, portanto, razoável heterogeneidade entre os(as) trabalhadores(as) digitais, à qual se soma um outro dado importante a ser ressaltado: nem todas as pessoas trabalham em tempo integral na economia digital e nem todas dependem completamente dela para a sobrevivência.

Segundo Vallas e Schor, o modelo de negócio das plataformas digitais faz com que lucrem com a intermediação digital, evitando ônus que o capital fixo e a exploração de trabalho direto trazem. Embora criem, efetivamente, valor ao habilitar operações e trocas mais eficientes, o lucro das plataformas digitais decorre, fundamentalmente, do fato de externalizarem (livrarem-se, em bom português) custos que empresas tradicionais possuem. Crescem imensamente com essa intermediação digital, pois não necessitam construir novas infraestruturas[34].

Acrescentando, diríamos que o "modelo de negócios" das plataformas digitais apresenta um novo tipo de capital e de propriedade: os dados, ou melhor, os megadados, quantidades absurdas deles, e a capacidade de tratá-los e convertê-los em algoritmos, base de um novo tipo de intermediação e governança. Dados, informações que transferimos alegre, gratuita e inadvertidamente às gigantes de tecnologia ao navegarmos na internet, ao realizarmos interações comerciais, bancárias e mesmo como cidadãos - transferimos dados, ou seja, dinheiro e poder, o tempo todo, para meia dúzia ou pouco mais de megacorporações privadas. Dados que constituem capital e propriedade - basicamente imateriais[35]. Como lembra José Reinaldo de Lima Lopes, o regime de propriedade é um regime de exclusão: algo é considerado propriedade na medida em que uns o possuem, outros não. Ao longo do tempo, mudou o objeto desse regime de exclusão[36]. Estamos vivendo um tempo em que o que diferencia proprietários de não proprietários é o acesso à astronômica quantidade de dados e à capacidade de colocá-los a serviço da intermediação, controle, vigilância e previsibilidade digitais. É o que algumas poucas empresas digitais possuem e 99,99 da população não.

[34] VALLAS & SCHOR, *op. cit*.

[35] Embora a internet requeira, certamente, uma estrutura física, na forma de cabos, condutores, aparelhos, energia elétrica etc., o valor do capital imaterial constituído pelos dados e informações e pelos modelos algorítmicos para tratá-los assume um volume muito maior.

[36] LOPES, José Reinaldo de Lima. *O direito na história*: lições introdutórias. São Paulo: Max Limonad, 2002.

Vallas e Schor[37] veem as plataformas digitais como novas formas de atividade econômica, dinâmicas, com alto grau de instabilidade. A governança algorítmica que exercem dissocia controle e poder. Até então, andavam juntos: quem tinha poder tinha controle, particularmente no tocante à organização do trabalho. Agora não. Como intermediárias, fornecedoras de infraestrutura digital indispensável à ligação entre prestadores e tomadores de serviços, as plataformas delegam a estes algumas dimensões de controle, como seleção, métodos, esquemas e horários de trabalho. Elas mantêm, contudo, a autoridade sobre questões fundamentais como alocação de tarefas, coleta de dados, preços de serviços e coleta de receitas. O controle, em parte, é distribuído, mas o poder permanece firmemente em suas mãos. A assimetria de informações entre elas e os prestadores e tomadores de serviços é gigantesca, e elas dispõem, inclusive, de mecanismos normativos em forma de jogos, recompensas simbólicas e incentivos que buscam amarrar os usuários (prestadores e tomadores de serviços) aos seus sites, numa estratégia sutil, frequentemente despercebida, porém eficiente, que o professor John Cheney-Lippold, da Universidade de Michigan/EUA, chamou de "*biopolítica soft*"[38]. E finalmente, mas não menos importante, as plataformas beneficiam-se não só da sobre oferta de trabalhadores(as) como de sua fragmentação e dispersão espacial, o que dificulta a ação coletiva deles(as) e, em alguns casos, chega a estabelecer uma competitividade entre eles(as).

Claro, destarte, que a regulação dessa nova economia digital é imprescindível. Mas não deve, contudo, basear-se somente nas regulações antigas, tradicionais. É fundamental compreender essas novas formas de organização do trabalho e sua relação com as formas já estabelecidas, e, a partir daí, sem descartar a regulação já estabelecida, mas sem se limitar somente a ela, usar a imaginação social, política e jurídica e a participação dos interessados para se construir uma nova regulação.

Sem a ingênua pretensão de apresentar propostas específicas para uma problemática tão complexa, poderíamos arriscar que as novas

[37] VALLAS & SCHOR, *op. cit*.

[38] CHENEY-LIPPOLD, John. *A new algortithmic identitity: soft biopolitcs and the modulation of control. In: Theory, culture and society*. Vol 28, Issue 6. Disponível em: https://temascontemporaneosdotorg.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/02/cheney-lippold_a-new-algorithmic-identity-soft-biopolitics-and-the-modulation-of-control.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

regulações deveriam seguir dois nortes, dois princípios básicos: 1) alargar a compreensão do que seja definido - e protegido pelos poderes públicos, de alguma forma - como trabalho humano, e, 2) reduzir, de forma genérica, para todos os(as) trabalhadores(as), o tempo que gastam nesse trabalho.

Em relação ao primeiro princípio, não é possível que trabalhadores(as) informais, que trabalhadores(as) em tempo parcial, que pessoas que trabalham sem remuneração no âmbito doméstico - mulheres, em sua maioria - continuem sem ser reconhecidas como trabalhadoras ou trabalhadores, sem direito a qualquer proteção justrabalhista ou qualquer esquema previdenciário. O trabalho doméstico feminino não remunerado é invisibilizado sob vários aspectos - econômico, jurídico, previdenciário, sociocultural etc.[39]. Já no caso do(a) trabalhador(a) digital, é preciso flexibilizar a lógica tradicional, já estabelecida, em que se parte para uma espécie de "tudo ou nada", no sentido de se considerar que ou o(a) trabalhador(a) digital é um(a) empregado(a) formal, como um empregado do comércio ou da indústria, por exemplo, ou é um simples autônomo, que supostamente lidaria em plena igualdade de condições com a empresa tomadora ou intermediadora de seus serviços. Um motorista de aplicativo, por exemplo, não é uma coisa nem outra - o que não impede que faça jus a contrapartidas que transcendam o mero pagamento pontual por tarefas prestadas, mesmo para os que trabalham em tempo parcial.

Quanto à redução da carga horária dedicada ao trabalho, vale ressaltar que, em 1935, quase um século atrás, o filósofo inglês Bertrand Russell já alertava que a humanidade já possuía um grau de desenvolvimento tecnológico suficiente para a redução da jornada de trabalho - sem redução,

[39] Já o trabalho doméstico remunerado, predominantemente feminino, das chamadas "empregadas domésticas" e faxineiras, constitui a maior categoria ocupacional feminina no Brasil. Em 2013, quando a Emenda Constitucional 487/2010 ampliou os direitos da categoria, o Brasil possuía, segundo cálculos da OIT, cerca de 14% dos empregados domésticos do mundo, enquanto sua população não chegava a 3% da população mundial. (CAMPANTE, Rubens Goyatá. *As domésticas e a oligarquia*. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/57962. Acesso em: 02 out. 2024.) As domésticas foram explicita e formalmente excluídas da legislação trabalhista e previdenciária brasileira em 1943, quando esta foi consubstanciada na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Sua inclusão formal só começou, de forma tímida, em 1972, e, apesar dos avanços verificados com a Constituição de 1988 e com a referida Emenda Constitucional, essa categoria ainda não goza do mesmo patamar de reconhecimento e proteção legal que outras categorias usufruem. Assim, o trabalho doméstico feminino, remunerado ou não, é uma realidade crucial da vida brasileira, que, no entanto, é fortemente subestimada.

obviamente, da remuneração. Russell lembrava o quanto o tempo de não trabalho, o chamado ócio, vinha sendo importante para a humanidade, para a criatividade e a cultura humanas[40]. Não foi o que aconteceu. Temos, hoje, milhões de pessoas trabalhando demais, excessivamente, e milhões trabalhando pouco ou nada. E a força ideológica das classes dominantes, detentoras do grande capital e da grande propriedade, incutiu na maioria das pessoas, inclusive, claro, nos(as) trabalhadores(as), a noção de que propostas como esta, de redução do tempo destinado ao trabalho, seria "coisa de vagabundo"[41], quando, na verdade, é algo simplesmente lógico, dedutível da irrefutável constatação de que o avanço tecnológico das formas de produção e disponibilização de bens e serviços permitiria tranquilamente que as pessoas trabalhassem menos. Se tal ocorresse, porém, não haveria a sobre oferta de trabalho, ou o labor informal e precário de milhões de pessoas, fatores que beneficiam claramente o capital.

Serão alcançados esses objetivos civilizatórios em relação ao labor humano: ampliação do entendimento do que seja trabalho, proteção social a todos os tipos de trabalho, e redução do tempo que as pessoas dedicam a ele? As novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, causarão destruição jamais vista de postos de trabalho, sem colocar outros postos e modos de labor no lugar, como vem acontecendo com o desenvolvimento tecnológico até aqui? O trabalho dos seres humanos - e, como consequência, eles mesmos - tornar-se-á, em boa medida, desnecessário?

---

[40] RUSSELL, Bertrand. *Elogio ao ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

[41] Desenvolvendo o argumento de que quem propõe a redução da jornada laboral seria "vagabundo", a ideologia sustenta que basta a pessoa trabalhar muito para enriquecer e ascender socialmente. De fato, para a maioria das pessoas, não trabalhar as priva de renda e, às vezes, de condições mínimas de sobrevivência. Trabalhar é uma necessidade, uma condição de subsistência. Não há, contudo, correlação causal entre a quantidade, em si, de horas de trabalho de alguém e seu lugar na escala de pobreza/riqueza. A qualidade, ou seja, o tipo de trabalho desempenhado importa muito, mas a quantidade não. O economista Marcelo Medeiros, do IPEA, em seu livro "*O que faz os ricos ricos*" procurou estudar as causas da riqueza no Brasil, especialmente do que ele chamou de "super ricos", milionários e bilionários, parcela ínfima de nossa população. Descobriu que vários fatores contribuem para a riqueza ou pobreza de uma pessoa, mas a quantidade de trabalho que uma pessoa dispende não. De forma esquemática e resumida, poderíamos dizer que, segundo a pesquisa de Medeiros, há gente rica, ou muito rica, que trabalha muito, assim como os que trabalham pouco ou nada; e há gente pobre, ou muito pobre, que também trabalha muito, assim como os que o fazem pouco ou nada. Trabalhar mais ou menos não interfere nessa questão. (MEDEIROS, Marcelo. *O que faz os ricos ricos*: o outro lado da desigualdade brasileira. São Paulo: Hucitec/Anpocs, 2005.)

A resposta para essas indagações passa por uma necessidade crucial: recolocar, na pauta das lutas coletivas, a questão do trabalho. Boa parte dessas lutas, hoje, se dão em torno de bandeiras contra o racismo, o machismo, o preconceito contra orientações sexuais e a defesa do meio ambiente. Certamente tais bandeiras de luta possuem toda legitimidade e importância - mas ganhariam força e cumpririam um papel coletivo bem mais profundo se se coadunassem com pautas sociais, como a defesa da dignidade do trabalho. No Brasil, por exemplo, bater-se pela reversão do extremismo ultraliberal da reforma trabalhista é um imperativo.

Quanto ao impacto das novas tecnologias, um relatório recente da Organização Internacional do Trabalho concluiu que o maior perigo trazido pela Inteligência Artificial não é exatamente essa redução drástica, inaudita, mas a precarização dos postos de trabalho. Isso, continua o relatório, em termos gerais, pois alguns setores sofrerão, sim, redução considerável, como o dos chamados "trabalhadores de escritório", pessoas que prestam serviços em funções burocráticas e administrativas[42].

A lição que se tira ao pensarmos sobre o futuro do trabalho, e ao buscarmos, para lastrear esse pensar, sua trajetória histórica durante o advento do capitalismo, é que a questão do trabalho está no centro da história. Não foi por capricho, não foi sem razão que, ao relembrarmos, de modo bem panorâmico, a história do trabalho nos últimos 200 anos, tenhamos mencionado acontecimentos fundamentais, como a formação dos estados nacionais modernos, as duas guerras mundiais, a revolução russa, a guerra fria, o fim da URSS, o desenvolvimento da informática e da comunicação etc. O pressuposto metodológico dessa abordagem é que para se compreender o lugar do trabalho no mundo atual é preciso uma perspectiva ampla, que inclua conhecimentos políticos, econômicos, socioculturais. Descrever a história do mundo nos últimos dois séculos sem levar em conta a questão do labor humano seria uma operação fadada ao insucesso.

É preciso, portanto, pensar amplo. Não só para entender a influência da organização do trabalho nos acontecimentos históricos e, obviamente, vice-versa, mas para alargar nossa compreensão sobre as mudanças profundas pelas quais o trabalho está passando nos últimos anos, sempre

[42] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Generative aI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and-quality. Acesso em: 05 out. 2024.

com o intuito de compreendê-las para que haja proteção e regulação em relação a elas. Regulação que, sem cair na aversão ao Estado (armadilha de muitos liberais que, entretanto, não hesitam em chamar o socorro público quando o capital necessita), não deve partir somente do poder público, mas ser realizada em conjunto com a sociedade e trabalhadoras e trabalhadores organizados.

Não há dúvida que o poder das grandes empresas de tecnologia e das plataformas de intermediação de labor humano assusta. Em primeiro lugar, vale lembrar que os efeitos das plataformas de intermediação digital não são uniformes, conforme os países e as configurações institucionais regulatórias nas quais atuem. Como exemplificam Vallas e Schor, nos EUA, onde o seguro social está diretamente ligado ao emprego formal do que na Europa Ocidental, cujas instituições de proteção social são menos frágeis. Além disso, não há só trabalhadores digitais. Na verdade, a maioria deles(as) ainda labutam, formalizados(as) ou não, na economia tradicional.

E mesmo no universo do labor digital, as pessoas já se organizam para defender seus direitos e para tentar organizar formas alternativas, efetivamente horizontais e cooperativas, de prestação de serviços. Os controles algoritmicos reforçam, sim, interesses empresariais, mas não eliminam completamente a capacidade contestatória e organizatória dos(as) trabalhadores(as).

É interessante, nesse sentido, recordar algo: quando, na organização fordista de produção industrial das grandes linhas de montagem, instaurou-se aquela estrutura de controle, vigilância e exploração dos(as) trabalhadores(as), os contemporâneos ficaram, não sem razão, horrorizados com o potencial destrutivo, desumano, de tal estrutura. “As pessoas serão massacradas”, era a preocupação geral. O famoso filme “*Tempos modernos*”, de Charles Chaplin, mostra isso, assim como a crítica subjacente àquela forma terrível de se trabalhar.

Milhões de pessoas sofreram, com certeza, as consequências danosas de tal sistema. Mas o massacre total, absoluto, que foi previsto não ocorreu. Os(as) trabalhadores(as) aprenderam a se defender, em alguma medida, não plena, certamente, mas houve resistências implícitas e explícitas, de maior ou menor sucesso.

O mesmo parece acontecer hoje. No novo mundo do trabalho digital, trabalhadoras e trabalhadores desenvolvem formas de resistência, organizam-se em sindicatos, como o fizeram os(as) trabalhadores(as) da Amazon, aprendem a driblar as métricas dos algoritmos das plataformas, formam alianças com clientes para influenciar o sistema avaliativo das

intermediadoras, desenvolvem estratégias para escapar à vigilância estrita, organizam cooperativas de prestação de serviços geridas pelos próprios prestadores. Isso para não falar em táticas tradicionais como greves e demonstrações, como o fizeram, recentemente, os motoristas e entregadores de aplicativos no Brasil.

Estão, certamente, em desvantagem, como estiveram trabalhadoras e trabalhadores dos séculos passado e retrasado. Foram explorados em um alto grau. Um grau, digamos, de forma arbitrária e hipotética, apenas para fim de raciocínio demonstrativo, de nível 10. Tomaram consciência disso em grau 8. Organizaram-se e lutaram, a partir dessa consciência, em grau 6. E obtiveram, com essa organização e luta, ganhos efetivos em grau 4. Embora acanhados frente ao nível de exploração, tais ganhos efetivos são os responsáveis pela imensa maioria dos direitos que possuem hoje as pessoas que vivem do trabalho - qual seja, a imensa maioria de nós, seres humanos.

Não há outra forma de defender nossa dignidade frente às fortes tendências de novamente mercantilizar, de forma completa e implacável, nossa força de trabalho. O futuro do labor humano depende disso.

REFERÊNCIAS

BOSI, Alfredo. *Dialética da colonização.* 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. *As domésticas e a oligarquia*. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/57962. Acesso em: 02 out. 2024.

CARDOSO, Adalberto Moreira. “Para onde foram os sindicatos”. *In:* KREIN, José Dari *et al*. *Regulação do trabalho e instituições públicas*. Volume 1. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2013.

CHENEY-LIPPOLD, John. *A new algortithmic identitity: soft biopolitcs and the modulation of control*. *In: Theory, Culture and Society*, Vol 28, Issue 6. Disponível em: https://temascontemporaneosdotorg.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/02/cheney-lippold_a-new-algorithmic-identity-soft-biopolitics-and-the-modulation-of-control.pdf. Acesso em: 30 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil*: formação e desenvolvimento - colônia, império e república. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2023.

ELLEY, Geoff. *Forjando a democracia:* a história da esquerda na Europa - 1850-2000. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2005.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The three worlds of Welfare capitalism*. Princeton University Press, 1990.

JUDT, Tony. *Pós-guerra*: uma história da Europa desde 1945. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2008.

LOPES, José Reinaldo de Lima. *O direito na história*: lições introdutórias. São Paulo: Max Limonad, 2002.

MARX, Karl. *Marx and Engels Collected Works*. Londres: Lawrence & Wishart, 1975.

MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política. Livro I - o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEDEIROS, Marcelo. *O que faz os ricos ricos*: o outro lado da desigualdade brasileira. São Paulo: Hucitec/Anpocs, 2005.

NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1988.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Generative aI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and-quality. Acesso em: 05 out. 2024.

PIKETY, Thomas. *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Ed. Intrínseca, 2014.

POLANYI, Karl. *La gran transformación: los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciudad de Mexico: Fonde Cultura Económica, 1992.

RUSSELL, Bertrand. *Elogio ao ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

TAVARES, Maria da C.; FIORI, José L. *(Des)ajuste global e modernização conservadora.* São Paulo: Paz e Terra, 1993.

TILLY, Charles. *Capital, coerção e estados europeus*. São Paulo: EDUSP, 1996.

VALLAS, Stephen; SCHOR, Juliet B. *What do platforms do? Understanding the Gig Economy. In: Annual Review of Sociology, vol. 46, 2020.* Disponível em: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-soc-121919-054857. Acesso em: 04 out. 2024

WEBER, Max. *Ensaios de sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.

PROFISSIONAIS DO SEXO E O DIREITO DO TRABALHO

SEX WORKERS AND LABOR LAW

Laís Franco de Souza Silva*

RESUMO

O presente trabalho discute o estudo da possibilidade do reconhecimento da relação de emprego entre profissionais do sexo e a casa de favorecimento. Para isso, será analisado o percurso histórico da profissão do sexo, os sistemas legais em sede de direito comparado, os princípios e direitos constitucionais, bem como o direito penal aplicado a esse ramo e, por fim, aborda-se o Projeto de Lei Gabriela Leite, que visava legalizar a profissão. A partir desses aspectos buscou-se mostrar a realidade sobre a atual situação jurídica das(dos) profissionais do sexo, no Brasil, e as consequências da possível regulamentação da profissão, na tentativa de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana e dar proteção mais ampla ao trabalho humano, abarcando essa forma marginalizada de labor, com o objetivo de enquadrá-la na relação de trabalho e, posteriormente, reconhecer, judicialmente, os direitos e proteções trabalhistas e constitucionais a que fazem jus. Para isso, utilizou-se o método dedutivo hipotético, e como enfoque analítico, adotou-se a dogmática jurídica. A metodologia empregada utilizou, ainda, a pesquisa bibliográfica e a documental, a primeira mediante o estudo de teorias em livros, artigos científicos, e na segunda algumas legislações e jurisprudências.

Palavras-chaves: profissionais do sexo; Direito do Trabalho; relação de emprego; princípios constitucionais; Projeto de Lei Gabriela Leite.

* Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas. Advogada, laisfrancodesouza@hotmail.com

ABSTRACT

This work discusses the possibility of recognizing the employment relationship between sex workers and the brothel. To achieve such a goal, we narrate and analyze the historical trajectory of this profession, discuss the legal systems in terms of comparative law, the constitutional principles and rights, as well as the criminal law applied to this kind of work and, finally, the Bill Gabriela Leite, who aimed to legalize the profession. Based upon such aspects, we sought to show the reality of the current legal situation of sex workers in Brazil, and the consequences of the possible regulation of the profession, in an attempt to implement the principle of human dignity, provide a broader protection to human work, encompassing this marginalized form of labor, with the aim of framing it within the employment relationship and, subsequently, recognizing, judicially, the labor and constitutional rights and protections to which they are entitled. To accomplish this target, we used the hypothetical deductive method, and for the analytical approach, we adopted the legal dogmatics. The methodology used also included bibliographic and documentary research, the first through the study of theories in books and scientific articles, and the second with the analysis of some legislation and jurisprudence.

Keywords: *sex workers; Labor Law; employment relationship; constitutional principles; Gabriela Leite Bill.*

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a analisar o possível reconhecimento dos direitos trabalhistas entre o profissional do sexo e a casa de favorecimento. Por isso, aborda-se, primeiramente, o conceito de prostituição, principalmente em relação à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em seguida, analisa-se seu percurso histórico, ao longo do qual se perceberá que as prostitutas não eram marginalizadas pela sociedade, pois, até na Idade Moderna, elas eram vistas como cultas e inteligentes, e inclusive pagavam impostos para o Estado, em alguns momentos da história.

A omissão na proteção dos direitos trabalhistas para essa determinada classe retrata a importância de uma mudança legislativa, pois o Poder Público acaba violando princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Além disso, é violado o direito constitucional à saúde, pois essas profissionais, devido à falta de proteção legal, encontram-se em constantes riscos, sujeitas a doenças contagiosas, maus tratos e, até mesmo, a morte, uma vez que ainda persiste a discriminação social.

Em relação ao aspecto penal, há desatenção por parte do legislador em relação ao crime da casa de favorecimento, previsto no art. 229 do Código Penal (CP), pois este já deveria ter sido revogado, pelo princípio da adequação social e da intervenção mínima.

Havendo descriminalização do art. 229 do Código Penal, é possível o reconhecimento do contrato de emprego entre o profissional do sexo e a casa de favorecimento, através da aplicabilidade do princípio da primazia da realidade sobre a forma que traz licitude ao objeto do contrato, de forma a garantir direitos trabalhistas para essas profissionais, uma vez que preenchidos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego.

Serão explicitados três sistemas legais que tratam da prostituição, sendo o abolicionista adotado pelo Brasil, e no qual não se incrimina a prostituição em si, mas quem se favorece dela.

Cumpre dizer que já houve inúmeras tentativas frustradas de regulamentar essa profissão, através de projetos de leis que foram arquivados, como o último elaborado por Jean Wyllys, chamado de Projeto de Lei Gabriela Leite.

O tema-problema deste trabalho pode ser identificado pela seguinte indagação: É possível o reconhecimento dos direitos trabalhistas entre o profissional do sexo e a casa de favorecimento? É possível a regulamentação dessa profissão pelo poder legislativo e a consequente concessão de direitos a essa classe pelo Executivo e Judiciário?

A hipótese é de que é possível o reconhecimento da relação de emprego entre a profissional do sexo e o dono da casa de favorecimento, através da descriminalização do art. 299 do CP, e por essa relação já cumprir todos os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego. Além disso, é possível a regulamentação da prostituição como profissão, para que tais trabalhadoras, como qualquer outra, tenham, no mínimo, assegurado os seus direitos constitucionais. Esse reconhecimento perante o Estado pode gerar consequências positivas frente à sociedade, no sentido de diminuir o preconceito, a invisibilidade e a marginalização que essas profissionais sofrem atualmente.

Como se mencionou, o objetivo do trabalho é proceder à análise da condição jurídica das profissionais do sexo, no sentido de entender se sua relação com a casa de favorecimento à qual estão vinculadas constitui uma

relação de emprego e se é possível, ao menos, a regulamentação dessa profissão.

Para realizar este estudo, utilizou-se o método dedutivo hipotético. Como enfoque analítico, adotou-se a dogmática jurídica. A metodologia empregada foram as pesquisas bibliográfica e documental, desenvolvidas a partir de leitura de livros, artigos científicos e das normas jurídicas.

2 CONCEITO DE PROSTITUIÇÃO E A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRAS DE OCUPAÇÕES

Primeiramente é importante destacar o conceito de prostituição que, segundo Felipe Cittonlin Abal e Pâmela dos Santos Schroeder, é (2017, p. 511):

> A prostituição nada mais é que uma atividade na qual se ganha dinheiro a partir da prática de atos sexuais, explorando-se o corpo como atividade profissional". Essa prática de cunho sexual em troca de dinheiro, geralmente é exercida por mulheres, mas também por um número menor de homens e transexuais.

Nessa linha de pensamento, Enrique Orts Berenguer (1996, citado por Greco, 2016, p. 151) afirma que prostituição significa:

> A satisfação sexual que uma pessoa dá a outra em troca de um preço. Dois são, pois, os ingredientes desta atividade: uma prestação de natureza sexual, entendida esta em um sentido amplo, compreensivo de qualquer variante que possa ser solicitada, não somente das mais convencionais; e a percepção de um preço, de uns honorários em contraprestação ao serviço prestado.

Historicamente, a prostituição no Brasil ficou submetida a certos eventos. Tudo se iniciou em 1977, quando foi firmado entre o governo brasileiro e a Organização das Nações Unidas a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), instituída pela Portaria Ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, que tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, sendo o Ministério do Trabalho e Emprego responsável por sua elaboração e atualização (Zaganelli; Coura, 2017).

Nesse cenário, foi reconhecida a ocupação das profissionais do sexo, nº 5198-05, que pode ser definida também, como "Garota de programa, Garoto de programa, Meretriz, Messalina, Michê, Mulher da vida, Prostituta, Trabalhador do sexo" que, de acordo com a descrição sumária, "buscam programas sexuais; atendem e acompanham clientes; participam em ações educativas no campo da sexualidade. As atividades são exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam a vulnerabilidades da profissão" (Brasil, 2024b).

Portanto, pode-se dizer que a prostituição se caracteriza quando o (a) profissional maior de idade, e em pleno gozo de suas capacidades civis e mentais, independentemente do seu gênero e da sua orientação sexual, se dispõe a prestar serviços sexuais em troca de remuneração de cunho pecuniário, ou não.

3 INDÚSTRIA DO SEXO E SUAS FORMAS DE PROSTITUIÇÃO

Dentro da indústria do sexo, existem diferentes locais de ação e diversas formas de trabalho, entre elas, as prostitutas de rua; dançarinas; *performers* na frente de câmeras, como as atrizes de filme pornô e as que trabalham com fotos e vídeos em plataformas digitais de conteúdo adulto; e a prostituição de alto luxo, a qual inclui as garotas de programa ou acompanhantes de luxo.

Na prostituição de alto luxo, também ficou muito conhecido o termo *book* rosa, no caso das modelos mulheres e *book* azul no caso dos modelos homens. Essas expressões são utilizadas por algumas agências de modelos para designar um catálogo de profissionais que prestam serviços sexuais em troca de bonificações, como viagens internacionais de luxo, joias, roupas de grife, entre outros (Book rosa, 2024).

Entre as prostitutas de rua e as acompanhantes de luxo de jogadores, políticos e grandes empresários, há uma profunda diferença entre os locais que frequentam, a remuneração que recebem e o preconceito que sofrem.

A prostituição de rua ocorre em áreas de menor valor econômico, em bairros pobres ou nas imediações da zona comercial popular, longe de ambientes claros, familiares e residenciais. São exemplos as áreas próximas a rodoviárias e nos grandes centros da cidade (Espinheira, 1984, p. 61). Enquanto as prostitutas de luxo frequentam ambientes e locais da alta sociedade.

De acordo com dados exibidos pelo programa A Liga, 87% da prostituição acontece na rua, forma mais precária e vulnerável de

prostituição e sobre a qual este artigo pretende dar ênfase, tendo como foco a prostituição de rua atrelada aos cafetões (Furiosa, 2018).

Segundo um estudo da Fundação Francesa Scelles, mais de 40 milhões de pessoas no mundo se prostituem atualmente, sendo que 90% delas estão associadas a cafetões (Fernandes, 2012).

É importante salientar que a profissão em tela, apesar se ser reconhecida como feminina, não é composta só por mulheres, mas também por homens/michês e transsexuais. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), "[...] 90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam da prostituição como fonte de renda" (Benevides; Nogueira, 2020, p. 31). Dados apresentados no programa A Liga, em 2010, confirmaram que de 1.500.000 (um milhão e quinhentos) profissionais do sexo que existem no Brasil, 78% são mulheres, 15% travestis e só 7% são homens (Furiosa, 2018).

Devido a esses dados, a pesquisa utilizará o termo as profissionais do sexo, no gênero feminino da palavra, apenas para fins didáticos, pois o objetivo do estudo é incluir todos os gêneros que exercem a profissão, já que, independentemente do gênero que o profissional seja, todos sofrem preconceito, alguns em maior ou menor escala, mas todos estão à margem da sociedade.

4 ASPECTO HISTÓRICO

A prostituição é conhecida como a profissão mais antiga do mundo, pois tem seus registros na Antiguidade, conforme demonstrado por Maria Regina Cândido, Coordenadora do Núcleo de Estudos da Antiguidade da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), citada no artigo de Patrícia Pereira (2009, citada por Pacheco, 2019, p. 1): "[...] na antiguidade, elas tinham seu lugar social bem definido. Era uma sociedade que determinava a posição de cada um, que precisava cumprir bem o seu papel em seu espaço e não migrar de função".

Patrícia Pereira (2009, citada por Pacheco, 2019, p. 1) também afirma "[...] o lado desconhecido dessa história é que a imagem a respeito delas nem sempre foi a que existe atualmente. As meretrizes já foram admiradas pela inteligência e cultura".

A prostituição na Grécia Antiga era inserida em algumas cerimônias religiosas, como acontecia na Caldéia e na Babilônia, a primeira conhecida como berço da prostituição, e na qual era hábito de hospitalidade oferecer uma mulher para satisfazer a necessidade sexual das visitas. Já na segunda

região, todas as mulheres eram obrigadas a ir ao menos uma vez ao templo para oferecer-se a um estrangeiro. Dessa forma, a prostituição era considerada como prática sagrada na Babilônia ou hospitaleiro/cultural na Caldéia (Pacheco, 2019).

Nessa época, a prostituição era sagrada, as profissionais do sexo não sofriam o preconceito a que as de hoje se veem submetidas, aquelas eram desejadas, sendo sempre o centro do ritual religioso (Abal; Schroeder, 2017).

As prostitutas eram divididas em classes, e a classe mais pobre era chamada de "porné", que exerciam as suas atividades no "porneion" e pagavam tributos conhecidos como "pornokontelas". Depois as bacantes, uma classe superior de prostitutas, que em regra eram mulheres livres, que exerciam profissões de dançarinas ou cantoras, e por fim, a classe superior, conhecida como hetairas, na qual se incluíam mulheres livres, cultas e famosas. Vale ressaltar que, nessa fase, os homens também já se prostituíam, quando atingiam a puberdade (Pacheco, 2019).

Na Grécia, surgiram os bordéis públicos, no qual o legislador ateniense conhecido como Sólon estava preocupado com a renda tributária, assim estipulou que toda pessoa que pagasse a taxa da prostituta poderia abrir um bordel, além disso dizia que as mulheres tinham dois destinos: esposas ou prostitutas (Pacheco, 2019; Abal; Schroeder, 2017).

Nessa direção, Manuel Flavio Saiol Pacheco (2019, p. 1) complementa:

> Um ponto curioso na história sexual da cultura grega era a presença de bordéis públicos, organizados pelo próprio Estado ateniense, que garantia grandes lucros para a polis, nesses estabelecimentos públicos, trabalhavam as porné, como eram chamadas as prostitutas-escravas que tinham a função de enriquecer a arrecadação financeira do Estado, por meio das inúmeras relações sexuais. Entretanto, além dos prostíbulos estatais, também existia a prostituição privada que, mesmo proibida pelas leis atenienses, pois, nitidamente atrapalhava a arrecadação da máquina pública, era comum nas sociedades gregas. Em muitos casos, essa forma privada de comércio sexual era feita de forma coletiva, onde várias meretrizes se organizavam e suas atividades eram gerenciadas por uma espécie de "cafetina", também chamada "madame", ficando muito claro que havia diferentes formas de prostituição na Grécia.

Na antiga Roma, o Estado também explorava essa atividade sexual, já que cobrava impostos das prostitutas, obtendo uma forma de lucro, através de bordéis particulares e não estatais à semelhança da Grécia (Pacheco, 2019; Abal; Schroeder, 2017).

Mas, em Roma essa prática cresceu devido à expansão militar com a conquista de escravos, sendo normal o uso comercial do escravo para a prostituição, e eles, muitas vezes, usavam esse dinheiro para comprar sua liberdade. Dessa forma, a prática era vista como mercantil normal, aceita e sem discriminação ou qualquer associação vergonhosa em relação às mulheres que a praticavam (Pacheco, 2019).

Essa permissibilidade levava as mulheres a se registrarem como prostitutas, a fim de fugirem do casamento ou da obrigação de pagarem multas impostas pelo imperador Augusto para as mulheres da aristocracia com idade casória, porém ainda solteiras (Pacheco, 2019).

Na Idade Média, a Igreja Católica condenava a prostituição, porém a tolerava, por considerar um mal necessário à sociedade. Corroborando com essa conduta, se posicionaram filósofos cristãos, como São Tomás de Aquino e Santo Agostinho, porquanto entendiam ser a prostituição necessária à sociedade (Pacheco, 2019).

Com o passar do tempo, nasce uma gradual rejeição à prostituição, quando "[...] iniciaram-se as associações entre prostituição e violência devido a conflitos e assassinatos em locais públicos, propagada pelas autoridades executivas com o auxílio da igreja" (Pacheco, 2019, p. 1). Nessa época, também se iniciou a melhoria da imagem da mulher, como um ser mais independente e menos vulnerável. Esses aspectos contribuíram para uma visão marginalizada e preconceituosa da prostituição. "Assim sendo, aos poucos foram desaparecendo os bordéis públicos e particulares e a prática da prostituição foi tornando-se clandestina - mas não extinta" (Pacheco, 2019, p. 1).

Neste sentido, esclarece Manuel Flávio Saiol Pacheco (2019):

> Com o advento da Idade Moderna, pode-se notar um conservadorismo enraizado na sociedade com relação à prostituição, apesar de certa modernização dos costumes. Nessa época as mulheres começaram a galgar maiores direitos, como o de exercer determinadas funções que antes eram restritas a homens e também o direito de estudar, surgindo assim o movimento feminista. Assim sendo, a prostituição

> ganhou visão diferente, pois as mulheres passaram a ocupar posições de maior destaque e visibilidade na sociedade (Pacheco, 2019, p. 1).

Da Idade Moderna até os tempos atuais, a prostituição passou a ser vista como uma prática inadequada, desviante, nociva e discriminada pela sociedade, realizada ao total descaso do Estado, e sob nenhum amparo legal.

5 PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO DO SEXO

Consoante com Almeida e Almeida (2021, p. 44), "[...] 'precário' tem origem em *precarius*, que significa instável, frágil e insuficiente". Os autores ainda complementam que "[...] precariedade laboral corresponde à insegurança, à instabilidade e à vulnerabilidade a que são submetidos(as) os(as) trabalhadores(as), as quais conduzem à sua exploração econômica e domínio político e simbólico".

A era do precário, sob a qual o mundo vive hoje, foi gerada pela adoção do modelo econômico neoliberal e pelo sistema capitalista, que têm como consequência flexibilização a normas trabalhistas, os baixos salários, o desemprego e a insegurança do empregado. Nesse cenário, cabem as seguintes indagações:

a) Se os empregados regidos pelas leis trabalhistas e os demais trabalhadores regidos pelas leis esparsas sofrem precarização, imagine-se o que ocorre com aqueles profissionais que não são protegidos por lei alguma que resguarde seus direitos, e que não são reconhecidos pelo Estado e pela sociedade, como é o caso da prostituição?
b) Muito se fala sobre a precarização do trabalho enquanto forma de o empregador burlar as leis trabalhistas, na tentativa de flexibilizá-las. Mas, o que acontece quando o objeto do trabalho é a venda/exploração do próprio corpo? A prostituição significaria a precarização laboral na sua forma mais violenta? Seria a precarização elevada à sua máxima potência?

Ainda hoje, sexo é visto como tabu, por ser considerado sujo e profano, e a prostituição imoral. Daí, surge o desprezo que as prostitutas recebem da sociedade e o descaso do Estado. Por isso, muitas delas escondem sua condição de prostituta, têm vergonha de assumirem seu

trabalho, de revelar sua fonte de renda para familiares e amigos, e, até querem sair da prostituição, mas têm dificuldade de serem aceitas em empregos "convencionais", por causa do preconceito.

É importante saber que as prostitutas sofrem preconceito e discriminação não só pela sua condição de profissionais do sexo, mas, também, por serem mulheres, negras, pobres e transexuais.

De acordo com Espinheira (1984, p. 43, p. 79), "[...] a prostituição não é resultante de desvios psicossociais", mas, sim, um "[...] fenômeno resultante de fatores de ordem econômica e social"; ela é um "[...] produto e característica da própria estrutura social". Para ele, a prostituição é, ainda uma "[...] consequência das desigualdades sociais e pressões econômicas, é aproveitada social e economicamente, tornando-se no que se costuma de chamar de 'mal necessário'" (Espinheira, 1984, p. 45).

Nesse sentido, o referido autor prossegue esclarecendo fatores causadores da prostituição:

> A desorganização do grupo familial, a precariedade das condições socioeconômicas, o baixo nível de instrução, a vigência da moral sexual monogâmica, entre outros, são fatores que concorrem para levar uma mulher a prostituir-se, embora não sejam condicionantes necessários. Na verdade, não há uma única causa necessária para a prostituição, mas um conjunto de fatores e circunstâncias propícias, uma vez que a prostituição não é uma anormalidade ou patologia e sim um fenômeno social como outro qualquer (Espinheira, 1984, p. 79).

A maioria das profissionais do sexo se submetem a essa condição "[...] pelo baixo nível socioeconômico, o baixo grau de escolaridade e instrução formal" (Espinheira, 1984, p. 86). Esse baixo nível de escolaridade nega o "[...] mínimo de condições necessárias a uma qualificação ocupacional, formal" (Espinheira, 1984, p. 86). É um ciclo vicioso, pois, sem escolaridade condizente, profissionais do sexo não conseguem empregos regulares, restando-lhes, muitas das vezes, a prostituição, não como uma escolha, mas como única saída para sua sobrevivência.

Já os fatores econômicos são

> [...] condicionantes responsáveis, em primeiro plano, da prostituição e a força dos valores e normas de

> conduta sexuais que, juntamente, compelem as mulheres dessas camadas sociais à prostituição, como uma saída para a sobrevivência (Espinheira, 1984, p. 85).

Na maioria das vezes em que as prostitutas prestam serviços, elas o fazem em ambientes insalubres, precários e sem segurança alguma. Prestam mais serviços durante a noite, em áreas isoladas e escuras. Nessa direção, Espinheira (1984, p. 62) afirma: "As áreas degradadas e marginalizadas do centro da cidade se apresentam como as ideais para o desenvolvimento da comunidade prostitucional". Isso acontece por "[...] consequência das pressões no sentido de afastar os comportamentos divergentes do âmbito social" (Espinheira, 1984, p. 64), da elite da sociedade.

As pessoas que se submetem a esse tipo de prestação de serviço ficam totalmente vulneráveis à violência física, verbal, à exploração sexual, ao tráfico internacional, ao preconceito, podendo, ainda, ser vítimas de estupro, assédio, entre outros crimes que podem ser cometidos pelos clientes, cafetões e pela polícia.

O programa A Liga apresenta alguns dados internacionais sobre a prostituição:

> - 95% que estão na prostituição sofreram assédio sexual, que seria legalmente acionável em outro local de trabalho;
> - 65% a 95% das pessoas em prostituição sofreram abuso sexual quando crianças;
> -70% a 95% foram agredidos fisicamente na prostituição;
> - 60% a 75% foram estuprados na prostituição;
> - 75% que estão na prostituição já moraram na rua em algum momento de suas vidas;
> -85% a 95% das pessoas que estão na prostituição querem escapar, mas não têm outras opções de sobrevivência;
> - 68% das 854 pessoas em clubes de strip, massagem e prostituição de rua em 9 países atenderam aos critérios de transtorno de estresse pós-traumático ou TEPT;
> - 80% a 90% que estão na prostituição experimentam abuso verbal e desprezo social que os afetam negativamente (Furiosa, 2018).

O mesmo programa também revela alguns dados nacionais sobre a prostituição:

> - 87% da prostituição acontece NA RUA;
> - 90% das pessoas que trabalham com prostituição queria ter outro trabalho;
> - 1.500.000 (um milhão e quinhentos) profissionais do sexo no BRASIL e desses 78% são mulheres;
> - As travestis correspondem a 15% e só 7% são homens;
> - 59% são chefes de família e devem sustentar sozinhas os filhos;
> - 45,6% têm o primeiro grau de estudos;
> - 24,3% não concluíram o Ensino Médio;
> - 70% das mulheres prostitutas não têm uma profissionalização (Furiosa, 2018).

De acordo com Furiosa (2018), "[...] meninas se prostituem por R$2,00 em Roraima" e "[...] mulheres se prostituem por R$5,00 no Nordeste". Esses são só alguns exemplos da extrema precariedade e miséria em que vivem essas profissionais, motivo pelo qual devem ter a atenção do Estado.

6 TRÊS SISTEMAS LEGAIS DE PROSTITUIÇÃO NO DIREITO COMPARADO

De acordo com Greco (2016), existem três sistemas que disputam o tratamento da prostituição, que são o da regulamentação, o da proibição e o abolicionista. No mesmo sentido entende Mário Bezerra da Silva (2008):

> Há no mínimo três sistemas legais sobre prostituição. O Abolicionismo, o Regulamentarismo e o Proibicionismo. A maioria dos países, como o Brasil, adota o Abolicionismo. Por esta visão, a prostituta é uma vítima e só exerce a atividade por coação de um terceiro, o "explorador" ou "agenciador", que receberia parte dos lucros obtidos pelo profissional do sexo (como se todos os patrões não recebessem). Por isso, a legislação abolicionista pune o dono ou gerente de casa de prostituição e não a prostituta.

Em consonância com esse sistema abolicionista o Brasil, através do seu Código Penal, no Capítulo V, dos artigos 227 à 230, tipifica como crime aquelas

pessoas que, de alguma forma, contribuem para a existência da prostituição, punindo os proxenetas, cafetões, rufiões, ou seja, todos que estimulam o comércio carnal, seja com ou sem finalidade de lucro (Greco, 2016).

Além do Brasil, outros países como Portugal e Argentina também adotam esse sistema. Na Argentina, porém, apenas é considerada crime a conduta do agenciador que utiliza de coação ou ameaça para que o profissional do sexo pratique sua atividade, conforme, Título III, artigo 125 e seguintes do Código Penal Argentino:

> ARTIGO 125 bis - Qualquer pessoa que promova ou facilite a prostituição de uma pessoa será punida com pena de prisão de quatro (4) a seis (6) anos de prisão, mesmo que o consentimento da vítima seja mediado. (Artigo substituído pelo art. 21 da Lei nº 26.842 BO 27/12/2012)
>
> ARTIGO 126 - No caso do artigo anterior, a pena será de cinco (5) a dez (10) anos de prisão, se houver uma das seguintes circunstâncias:
> 1. Mediar fraudes, fraudes, violências, ameaças ou quaisquer outros meios de intimidação ou coerção, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade, ou concessão ou recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre a vítima.
> 2. O autor é ascendente, descendente, cônjuge, relacionado em linha reta, com garantia ou convivência, tutor, curador, autoridade ou ministro de qualquer culto reconhecido ou não, ou encarregado da educação ou tutela da vítima.
> 3. O autor era um funcionário público ou membro de uma força de segurança, polícia ou prisão.
> Quando a vítima tiver menos de dezoito (18) anos, a sentença será de dez (10) a quinze (15) anos de prisão. (Artigo substituído pelo art. 22 da Lei nº 26.842 BO 27/12/2012).
>
> ARTIGO 127 - Será reprimido com pena de prisão de 4 (quatro) a 6 (seis) anos, aquela que explorará economicamente o exercício da prostituição de uma pessoa, ainda que o consentimento da vítima seja mediado.

> A pena será de cinco (5) a dez (10) anos de prisão, se qualquer uma das seguintes circunstâncias concordar:
> 1. Mediar fraudes, fraudes, violências, ameaças ou quaisquer outros meios de intimidação ou coerção, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou concessão ou recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre a vítima.
> 2. O autor é ascendente, descendente, cônjuge, relacionado em linha reta, com garantia ou convivência, tutor, curador, autoridade ou ministro de qualquer culto reconhecido ou não, ou encarregado da educação ou tutela da vítima.
> 3. O autor era um funcionário público ou membro de uma força de segurança, polícia ou prisão. Quando a vítima tiver menos de dezoito (18) anos, a sentença será de dez (10) a quinze (15) anos de prisão. (Artigo substituído pelo art. 23 da Lei nº 26.842 BO 27/12/2012) (Argentina, 1984).

No sistema de regulamentação, há concessão de direitos trabalhistas às profissionais do sexo, como assinatura da carteira de trabalho, aposentadoria, férias, seguro-saúde, entre outros.

Nessa direção, Mário Bezerra da Silva (2008) esclarece sobre o Regulamentarismo:

> Já no Regulamentarismo, como diz a palavra, a profissão é reconhecida e regulamentada. Para as profissionais, há vantagens e desvantagens. Estas são umas regulamentações muito conservadoras e exigências descabidas, como a de que a mulher se submeta a exames periódicos, o que não é exigido para outras profissões ou a de só exerça a atividade em locais determinados. Entre as vantagens, a possibilidade de ter um contrato de trabalho, seguridade social, inclusive aposentadoria, garantias legais etc. Uruguai, Equador, Bolívia e outros países Sul - Americanos adotam esse sistema, assim como Alemanha e Holanda. No caso europeu, não há exigência de exame de saúde. O Brasil já foi Regulamentarista e as prostitutas eram fichadas pelas delegacias.

Esse sistema foi adotado principalmente pela Holanda e Alemanha, porém ele não apenas concede direitos trabalhistas, como também determina o cumprimento de algumas obrigações, como, por exemplo, a lei na Holanda que obriga os donos de bordéis a pagarem impostos e a contribuição previdenciária das prostitutas, já que elas têm direito a seguro-desemprego e outros benefícios.

Ademais, o Regulamentarismo visa proteger a saúde pública, através da exigência das mulheres se submeterem a exames médicos periódicos, bem como permitir essa prática somente em determinados lugares na cidade.

Comentando o Regulamentarismo da Holanda, Manuel Flavio Saiol Pacheco (2019, p. 2) ensina:

> Nesse sentido, a Holanda merece destaque como primeiro país a promover o pleno exercício de direitos da atividade de profissional do sexo, sob a argumentação de promover o fim da exploração de terceiros sobre as prostitutas e também em prevenir doenças sexualmente transmissíveis. Vale ressaltar que não existe somente uma concessão de direitos, mas também uma série de obrigações e condições, como o pagamento de tributos vinculados a atividade e a obrigatoriedade de realização periódica de exames médicos para a prevenção e possíveis identificações de patologias.
>
> Na Alemanha, também há direitos trabalhistas, concedidos como a qualquer outra classe trabalhadora, como férias e seguro-saúde, assim como a assinatura da carteira de trabalho.

Por fim, o último sistema chamado proibicionista é adotado em poucos lugares, como, por exemplo, em alguma unidades federativas dos Estados Unidos, nas quais tanto a prostituta quanto o dono de casa de prostituição e o cliente são punidos pela lei, ou seja, enquanto, nos dois primeiros sistemas, o Estado não intervém no exercício da prostituição, por não ser considerada uma atividade criminosa, nesse sistema, o Estado é mais intervencionista e decide como a pessoa deve dispor do próprio corpo (Silva, 2008).

Entende-se que é importante a adoção do sistema Regulamentarista no Brasil, para que seja possível o reconhecimento da relação de emprego entre a casa de favorecimento e a profissional do sexo de forma a assegurar-lhe direitos trabalhistas e previdenciários.

7 DIREITO E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

De acordo com Almeida e Almeida (2021), a finalidade e a função do Direito do Trabalho são respectivamente:

> O Direito do Trabalho tem como finalidade fundamental o respeito, a proteção e a promoção da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades básicas e, como função fundamental, contribuir para a realização da justiça social, da cidadania, da democracia e da paz (Almeida; Almeida, 2021, p. 17).

Os autores defendem a existência de um estreito vínculo entre Direito do Trabalho e dignidade humana. Afirmam que o Direito do Trabalho contribui para a realização da justiça social, ao reconhecer direitos aos(às) trabalhadores(as). Para eles, Direito do Trabalho é direito de dignidade humana e direito de justiça social (Almeida; Almeida, 2021).

> Já a Constituição da República dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social; prevê que a ordem social tem por base o primado do trabalho e, como objetivos, a justiça social; dispõe que cabe ao Estado combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos e inclui o cumprimento das normas que compõem o Direito do Trabalho entre as condições para que a propriedade cumpra a sua função social, o que permite afirmar que ela também relaciona o Direito do Trabalho à realização da justiça social (Almeida; Almeida, 2021, p. 19).

A Constituição da República de 1988 reconhece aos trabalhadores uma série de direitos, sendo alguns deles considerados fundamentais.

7.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil que norteiam todo o ordenamento jurídico

brasileiro, considerado por Pedro Lenza (2016) como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, pois serve como base de interpretação para eles. É previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> [...]
> III - a dignidade da pessoa humana" (Brasil, 1988).

Além da Constituição Federal, esse princípio também está previsto na Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu art. 1º, que dispõe: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade" (Nações Unidas Brasil, 2020, p. 2).

Esse princípio constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e assegura a todas as pessoas um mínimo existencial, ou seja, direitos básicos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo Estado, de forma a limitar o poder público e proteger o cidadão contra arbitrariedades ou quaisquer outros tipos de violações ao seu direito fundamental.

Nesse sentido, Kildare Gonçalves Carvalho (2017, p. 39), destaca:

> [...] Consagra, assim, a constituição em favor do homem, um direito de resistência. Cada indivíduo possui uma capacidade de liberdade. Ele está em condições de orientar suas próprias vidas. Ele é por si só depositário e responsável do sentido de sua existência. Certamente, na prática, ele suporta, como qualquer um, pressões e influências. No entanto, nenhuma autoridade tem o direito de lhe impor, por meio de constrangimento, o sentido que ele espera dar a sua existência. O respeito a si mesmo, ao qual tem direito todo homem, implica que a vida que ele leva dependa de uma decisão de sua consciência e não de uma autoridade exterior, seja ela benevolente e paternalista.

Tendo em vista, o teor das informações prestadas, conclui-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é absoluto, não podendo sofrer relativização, dada a sua importância.

7.2 Princípio da igualdade

Esse princípio está previsto no caput, do art. 5º:

> Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (Brasil, 1988).

Para Aristóteles, o princípio da igualdade significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualam. Esse princípio divide-se em igualdade formal e material, isso, porque, de acordo com Pedro Lenza (2016), no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, é necessária uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada perante a lei, chamada de igualdade material (Lenza, 2016).

Em comento a essa igualdade, Carvalho (2017) entende a igualdade material com duas vertentes, uma discriminação positiva para assegurar meios mínimos para uma existência digna e outra discriminação positiva para propiciar a superação de barreiras sociais, como o preconceito, com o objetivo de buscar um bem-estar coletivo.

Nesse sentido, cabe ao Estado atuar positivamente na concessão desse direito a todos, de forma a promover a não discriminação e evitar que o preconceito perpetue, porquanto a atitude que diferencia as pessoas pelas características que possuem, ou seja, é a atitude que trata os iguais de forma desigual.

A omissão legislativa do Estado em relação as profissionais do sexo é uma forma de discriminação com a profissão exercida que viola o princípio da igualdade, prejudica o indivíduo em seu contexto social e econômico e propaga o preconceito.

7.3 Direito à saúde

Conforme preceitua Carvalho (2017), a saúde é um direito fundamental de todas as pessoas e representa um dever do Poder Público, que não pode se mostrar indiferente ao problema de saúde da população, sob pena de, diante de sua omissão, praticar grave conduta inconstitucional. Assim, dispõe o art. 196 da CF/88:

> A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Brasil, 1988).

Nesse mesmo sentido, Carvalho (2017, p. 55) também destaca que o direito a saúde é consequência do direito à vida:

> [...] Traduz um bem jurídico constitucionalmente tutelado, por cuja integridade deve velar, de maneira responsável, o poder público, a quem incumbe formular - e implementar- políticas sociais e econômicas idôneas que visem garantir, aos cidadãos, inclusive aos portadores do vírus HIV, o acesso universal e igualitário a assistência farmacêutica e médico-hospitalar [...].

Segundo o entendimento de Pedro Lenza (2016, p. 1.299), "[...] são de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao poder público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle [...]".

De acordo com o Ministério da Saúde, as doenças sexualmente transmissíveis (DST), hoje são chamadas de Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST), porque destacam a possibilidade de uma pessoa ter e transmitir uma infecção, mesmo sem apresentar sinais e sintomas; são infecções causadas por vírus, bactérias ou outros microrganismos e são transmitidas, principalmente, por meio do contato sexual sem preservativo com a pessoa infectada. O mesmo órgão divulgou as principais IST, que são: herpes genital; sífilis; gonorreia; infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV); infecção pelo Papilomavírus Humano (HPV); hepatites virais B e C (Brasil, 2024a).

No Brasil de 2005 a 2018, o total de casos de HIV foi de 926.742, conforme indicadores e dados básicos do HIV/Aids nos municípios brasileiros, pesquisa realizada pelo Ministério da Saúde, Secretária de Vigilância em Saúde e Departamento de Doenças de Condições Crônicas e Infecções Sexualmente Transmissíveis (Brasil, 2018a).

Dessa forma, conclui-se que as IST estão entre os problemas de saúde pública mais comuns em todo o mundo e que, por essa profissão estar muito vulnerável a esse tipo de doença, o direito à saúde torna-se

muito importante, principalmente a sua prevenção, para garantir uma vida mais saudável a todas as pessoas, não só em relação às que prestam o serviço, como também àqueles que o utilizam.

Cabe ressaltar que a falta de regulamentação dessa profissão gera risco à saúde das pessoas, e até mesmo à vida e, como consequência advêm gastos para os cofres públicos através do SUS (Sistema Único de Saúde), para tratamento das pessoas infectadas por essas doenças.

7.4 Valor social do trabalho e livre iniciativa

Cabe ressaltar também o princípio do valor social do trabalho, previsto no art. 1º, inciso IV; art. 5º, inciso XIII e art. 6º, ambos da Constituição Federal de 1988, que dispõem, respectivamente,

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> [...]
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)
>
> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> [...]
> XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;
>
> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (Brasil, 1988).

O artigo 170, caput, da CF/88 consta**:**

> A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (Brasil, 1988).

Nessa direção, Carvalho (2017, p. 27) destaca o conceito do princípio do valor social do trabalho e da livre iniciativa:

> [...] O texto constitucional brasileiro, se não contém preceito idêntico, reconhece o trabalho como um valor social (art. 1º, IV) que, ao lado da livre iniciativa, constitui fundamento do Estado e da ordem econômica (art. 170). O trabalho pode ser aprovado sob dois ângulos: individual e social. Por dignificar o homem, a constituição atribui-lhe relevante valor social, colocando-o, assim, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.
> Acrescente-se que o art. 170, VIII, da Constituição, enuncia a busca do pleno emprego como um dos princípios da ordem econômica, o que representa a soma de esforços da iniciativa privada e do Estado para o oferecimento de empregos dignos e todos brasileiros.

Dessa forma, a partir da leitura dos artigos mencionados, fica evidente que todo cidadão tem direito ao trabalho, sendo livre o exercício de qualquer labor, porque o legislador utilizou o termo trabalho de forma genérica, não o especificando. Com isso, conclui-se que esse princípio abarca também as profissionais do sexo, garantindo-lhes o pleno direito de exercer sua atividade, como qualquer outra profissão.

7.5 Princípio da autonomia da vontade contratual

De acordo com o entendimento de Carlos Roberto Gonçalves (2018, p. 40), esse princípio é baseado na ampla liberdade de contratar:

> Tradicionalmente, desde o direito romano, as pessoas são livres para contratar. Essa liberdade abrange o direito de contratar se quiserem, com quem quiserem

> e sobre o que quiserem, ou seja, o direito de contratar e de não contratar, de escolher a pessoa com quem fazê-lo e de estabelecer o conteúdo do contrato.

Essa liberdade de contratar não é absoluta, já que deve obedecer aos limites impostos pelo Código Civil de 2002, no seu art. 104, que prevê:

> A validade do negócio jurídico requer:
> I - agente capaz;
> II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
> III - forma prescrita ou não defesa em lei (Brasil, 2002).

Além dessas limitações à liberdade de contratar, deve-se observar que esse contrato também será regido e interpretado pelos princípios da boa-fé e da função social, este último previsto no art. 421 do CC/02, o qual estabelece que o contrato deve ser interpretado conforme o contexto da sociedade, com finalidade de limitar a autonomia da vontade, quando esta contraria o interesse social (Brasil, 2002).

Já o princípio da boa-fé está preceituado no art. 422 do Código Civil de 2002: "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé" (Brasil, 2002).

Sendo ele definido como "O princípio da boa-fé exige que as partes se comportem de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato [...]" (Gonçalves, 2018, p. 53).

Retornando ao princípio da autonomia da vontade contratual, ele serve de fundamento para a celebração de contratos atípicos que, de acordo com o mesmo doutrinador, pode ser definido como:

> Contrato atípico é o que resulta de um acordo de vontades não regulado no ordenamento jurídico, mas gerado pelas necessidades e interesses das partes. É válido, desde que estas sejam capazes e o objeto lícito, possível, determinado ou determinável e suscetível de apreciação econômica [...] (Gonçalves, 2018, p. 42).

Essas noções foram convertidas em preceito legal no atual Código Civil de 2002, que prevê no seu art. 425: "É lícito às partes estipular contratos atípicos, observadas as normas gerais fixadas neste Código" (Brasil, 2002).

O contrato entre as profissionais do sexo e seus clientes, portanto, enquanto não regulamentado, poderá ser um contrato atípico de prestação de serviço temporário, em que a profissional do sexo se compromete a prestar serviço mediante remuneração do seu cliente, devendo ser firmado entre agentes capazes, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

Todos os direitos citados neste capítulo devem ser aplicados às profissionais do sexo. Afinal, elas também são seres humanos e cidadãs como qualquer outra pessoa, não devendo haver distinção pelo Estado na aplicação desses direitos, apenas por uma questão moral e de costume.

8 ASPECTO PENAL

Como já dito anteriormente, o Brasil adota o sistema abolicionista para tratar a prostituição. "[...] Assim, deixa-se de responsabilizar criminalmente aquele que pratica a prostituição, no entanto punem-se as pessoas que lhe são periféricas e que, de alguma forma, contribuem para o seu exercício [...]" (Greco, 2016, p. 150).

Dentre os comportamentos tipificados como crime, no Capítulo V do Código Penal brasileiro, cabe ressaltar a conduta da manutenção de casa de prostituição no art. 229, que assim dispõe:

> Casa de prostituição
> Art. 229. Manter, por conta própria ou de terceiro, estabelecimento em que ocorra exploração sexual, haja, ou não, intuito de lucro ou mediação direta do proprietário ou gerente: (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)
> Pena - reclusão, de dois a cinco anos, e multa (Brasil, 1940).

Esse tipo penal merece destaque, pois já devia ter sido revogado pelo legislador, por se enquadrar perfeitamente nos princípios da adequação social e o da intervenção mínima. O princípio da adequação social criado por Hans Welzel é conceituado por Luiz Regis Prado (1999, citado por Greco, 2014, p. 59), como:

> A teoria da adequação social, concebida por Hans Welzel, significa que apesar de uma conduta se subsumir ao modelo legal não será considerada típica

> se for socialmente adequada ou reconhecida, isto é, se estiver de acordo com a ordem social da vida historicamente condicionada.

O princípio da intervenção mínima, também conhecido como *ultima ratio*, de acordo com Greco (2014), é responsável não só pelo Direito Penal ter mais atenção em dar proteção aos bens jurídicos mais importantes e necessários à vida em sociedade, como também faz com que ocorra a descriminalização de bens de menor valor, que não merecem mais preocupação do Direito Penal.

Assim, ambos os princípios limitam o poder do Estado, fazendo com que fique atento às mutações da sociedade, pois, a sua evolução faz com que os bens jurídicos tutelados em uma determinada época percam sua importância com o passar do tempo, por se tornarem uma conduta socialmente aceita. Dessa forma, cabe ao legislador revogar esses tipos incriminadores, como acontecia com os crimes de sedução e adultério (Greco, 2014).

A jurisprudência do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) se direciona no mesmo sentido:

> CÓDIGO PENAL. ART. 299 DO CP. MANTER CASA DE PROSTITUIÇÃO. ATIPICIDADE. A manutenção de casa de prostituição com conhecimento das autoridades, sem imposição de restrições, desfigura o delito previsto no art. 229 do CPP. Conduta que, embora prevista como ilícita, é aceita pela sociedade atualmente. Absolvição mantida. ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. ART. 244-A. SUBMISSÃO DE ADOLESCENTE À PROSTITUIÇÃO. SENTENÇA ABSOLUTÓRIA. EXISTÊNCIA DO FATO E AUTORIA. Submissão de adolescentes, com 16 anos de idade, à prostituição e consumo de bebidas alcoólicas em uma boate de prostituição. Apesar de existirem indícios de autoria, não há prova suficiente de que os acusados submeteram as vítimas à exploração sexual, nos termos do fato narrado na inicial, impedindo a condenação. Sentença absolutória foi a melhor solução. ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. ART. 243. FORNECER BEBIDA ALCOÓLICA PARA MENORES. DESCLASSIFICAÇÃO PARA O ART. 63, I, DA LEI DAS CONTRAVENCOES PENAIS. EXISTÊNCIA DO

> FATO E AUTORIA. Em razão da distinção estabelecida pelo legislador, no art. 81 do ECA, apartando bebidas alcoólicas dos produtos cujos componentes possam causar dependência física ou psíquica, o fornecimento daquelas a menores não caracteriza o crime do art. 243 do ECA, mas a infração do art. 63, inc. I, da LCP. APELO DO MINISTÉRIO PÚBLICO IMPROVIDO E APELO DEFENSIVO PROVIDO PARA DECLARAR EXTINTA A PUNIBILIDADE DOS RÉUS QUANTO À CONTRAVENÇÃO DO ART. 63, I DA LCP. UNÂNIME. (Apelação Crime Nº 70051840064, Quinta Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Ivan Leomar Bruxel, Julgado em 28/05/2014) (Rio Grande Do Sul, 2014).

O Informativo 631 do Superior Tribunal de Justiça publicado em 14 de setembro de 2018, estabeleceu que, para a configuração do delito descrito no artigo 229 do CP, é necessário que haja exploração sexual, pois, a conduta recorrente de manter casa de prostituição para fins libidinosos, por si só, não mais caracteriza crime, conforme disposto a seguir:

> RECURSO ESPECIAL. DIREITO PENAL. CASA DE PROSTITUIÇÃO. TIPICIDADE. EXPLORAÇÃO SEXUAL. ELEMENTO NORMATIVO DO TIPO. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE SEXUAL E TOLHIMENTO À LIBERDADE. INEXISTÊNCIA. FATO ATÍPICO. 1. Mesmo após as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 12.015/2009, a conduta consistente em manter Casa de Prostituição segue sendo crime tipificado no artigo 229 do Código Penal. Todavia, com a novel legislação, passou-se a exigir a "exploração sexual" como elemento normativo do tipo, de modo que a conduta consistente em manter casa para fins libidinosos, por si só, não mais caracteriza crime, sendo necessário, para a configuração do delito, que haja exploração sexual, assim entendida como a violação à liberdade das pessoas que ali exercem a mercancia carnal. 2. Não se tratando de estabelecimento voltado exclusivamente para a prática de mercancia sexual, tampouco havendo notícia de envolvimento de menores de idade, nem comprovação de que o recorrido tirava proveito, auferindo lucros da atividade sexual alheia mediante ameaça, coerção, violência ou qualquer outra forma

> de violação ou tolhimento à liberdade das pessoas, não há falar em fato típico a ser punido na seara penal. 3. Recurso improvido. (REsp 1683375/SP, Rel. Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Sexta Turma, julgado em 14/08/2018, DJe 29/08/2018) (Brasil, 2018b).

Destarte, pode-se considerar que a mera conduta de manter Casa de Prostituição é considerada atípica pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), o que coaduna com o estudo explicitado, e vai ao encontro dos princípios da adequação social e da intervenção mínima.

Além disso, outro motivo destacado por Greco (2014) é que a revogação desse crime contribuiria para a diminuição da corrupção existente no Estado, pois a licitude dessa conduta, ainda caracterizada como tipo penal, impediria solicitações e exigências indevidas por parte de determinados funcionários públicos, que fazem "vista grossa", quando obtêm alguma vantagem indevida.

O legislador, com base nos motivos expostos, já deveria ter banido do ordenamento jurídico esse tipo penal, por não haver mais necessidade de sua repressão no Direito Penal, que deve ser entendido como *ultima ratio* e, também, por ser considerado uma conduta carente de lesividade, descontextualizada da sociedade atual, já que houve adequação social.

9 O CONTRATO DE EMPREGO

Para que se caracterize uma relação de emprego é necessária a presença de elementos fático-jurídicos, quais sejam a prestação de trabalho por uma pessoa física, sob subordinação, onerosidade e não eventualidade, previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, transcritos a seguir:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
>
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

No caso das profissionais do sexo, podem estar presentes tais elementos configuradores da relação de emprego, uma vez que são prestados serviços a um empregador mediante remuneração e subordinação a este, podendo haver caracterização de serviço contínuo.

Além disso, é necessário que o contrato de emprego cumpra os requisitos dispostos no art. 104 do Código Civil de 2002 já comentado anteriormente neste estudo, que prevê que o negócio jurídico deve ser celebrado entre pessoas capazes, havendo objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei. Neste ponto, cabe ressaltar o requisito do "objeto lícito", pois de acordo com o Código Penal brasileiro (Brasil, 1940) é considerado crime o comportamento externo que contribui para a prática da profissão do sexo, como os proxenetas, rufiões, cafetões, entre outros.

A maioria da doutrina e dos tribunais trabalhistas entendem que esse contrato de trabalho é nulo de pleno direito, não produzindo quaisquer efeitos desde a sua concepção, ou seja, não gera direitos nem obrigações a ambas as partes, pois a exploração da atividade exercida pelos profissionais do sexo, em casa de tolerância, é ilícita, como previsto no art. 229 CP, também já em comento anteriormente.

Em tais contratos de emprego devem ser observados os princípios do Direito do Trabalho, principalmente o da primazia da realidade sobre a forma, conforme preceitua Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 242), na sequência:

> No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual- na qualidade de uso- altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos ás partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Esse princípio é aplicado, desde que existentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, e presente a busca para encontrar a verdade, trazendo uma roupagem de licitude ao objeto ainda não regulamentado dessa relação, de forma a prevalecer a situação concreta sobre o que foi pactuado pelas partes no instrumento escrito. Sendo assim,

pela aplicabilidade do referido princípio, pode-se constatar que o contrato de emprego não seria mais nulo, visto a desclassificação do objeto antes ilícito.

A impossibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, porém, beneficia apenas o explorador da atividade econômica, o único que comete o ilícito penal, prejudicando a prestadora do serviço, a qual pratica atividade lítica, porém, sem proteção de seus direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico. Assim, ainda que não se considere o contrato de emprego entre profissionais do sexo e a casa de favorecimento, não há dúvidas de que, pelo menos, deverá ser reconhecido como forma de trabalho, a fim de garantir a elas o mínimo de direitos.

10 PROJETO DE LEI GABRIELA LEITE

Em 12 de julho de 2012, o Deputado Jean Wyllys do PSOL/RJ, com a finalidade de regulamentar as atividades dos profissionais do sexo, apresentou o Projeto de Lei 4.211/12 (Brasil, 2012), conhecido como Projeto de Lei Gabriela Leite, em homenagem à profissional do sexo de mesmo nome, defensora dos direitos humanos, principalmente das prostitutas.

Gabriela Leite, fundou a organização não governamental Davida, hoje chamada de Coletivo Puta Davida, que tem como missão o fomento de políticas públicas para o reconhecimento da cidadania das prostitutas, mobilização e organização da categoria e a promoção de seus direitos (Ong Davida, 2019). A Davida, por sua vez, criou a grife DASPU, gerida por prostitutas que têm por objetivo oferecer um trabalho alternativo, para que elas possam ter a oportunidade de mudar de vida, de forma a estimular o trabalho regular (Ong Davida, 2019).

Os dois primeiros artigos desse PL dispõem sobre os requisitos para o exercício regular da profissão: pessoas maiores de 18 anos, absolutamente capazes, mediante remuneração, sendo vedada a exploração sexual, ou seja, o trabalho não pode ser feito de forma forçada e nem pode haver apropriação por terceiros do total do rendimento ou mais da metade dele (Brasil, 2012).

Ademais, o referido projeto dá o caráter pessoal, *intuitu personae*, à obrigação de prestação de serviços sexuais, ou seja, o trabalho somente poderá ser realizado pela pessoa contratada, determinada, vedada a realização por terceiros. Esse projeto também permitiu a existência da casa de favorecimento, desde que não haja atos de exploração sexual (Brasil, 2012), conforme previsto nos primeiros artigos do referido PL:

> Art. 1º - Considera-se profissional do sexo toda pessoa maior de dezoito anos e absolutamente capaz que voluntariamente presta serviços sexuais mediante remuneração.
> § 1º É juridicamente exigível o pagamento pela prestação de serviços de natureza sexual a quem os contrata.
> § 2º A obrigação de prestação de serviço sexual é pessoal e intransferível.
>
> Art. 2º - É vedada a prática de exploração sexual.
> Parágrafo único: São espécies de exploração sexual, além de outras estipuladas em legislação específica:
> I - apropriação total ou maior que 50% do rendimento de prestação de serviço sexual por terceiro;
> II - o não pagamento pelo serviço sexual contratado;
> III - forçar alguém a praticar prostituição mediante grave ameaça ou violência (Brasil, 2012).

Entretanto, esse projeto de lei apresentou falhas, uma delas é o fato de não ter incluído e discutido o reconhecimento dos direitos trabalhistas dos profissionais do sexo, abrindo margem para a violação de direitos e para a exploração deste profissional.

Por fim, em 31/01/2019, o projeto de lei foi arquivado nos termos do artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, impedindo mais uma tentativa de regulamentar a profissão do sexo no Brasil, o que vem sendo tentado desde 2003, através de outros projetos de lei também arquivados (Brasil, 2012).

11 COMPETÊNCIA MATERIAL

No que tange à questão da competência material para solucionar eventuais conflitos entre a prostituta e a casa de favorecimento, entende-se que, por estarem presentes todos os elementos do vínculo de emprego nessa relação, a competência seria da Justiça do Trabalho, conforme dispõe o artigo 114, inciso I, da CR/88:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)
> 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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Brasil, 1988).

Porém, por ainda não haver reconhecimento dessa relação de emprego, pode-se entender pela aplicação da Súmula 363 do STJ, que determina a competência da Justiça Estadual, para eventuais conflitos de cobrança existentes entre as profissionais do sexo e seus clientes. "Súmula 363 - Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente" (Brasil, 2008, p. 3).

O STJ por meio do Habeas Corpus nº 211.888 - TO (2011/0152952-2) reconheceu o direito da profissional do sexo de cobrar judicialmente a remuneração pelo serviço sexual prestado ao seu cliente, conforme a ementa seguinte:

> HABEAS CORPUS. ROUBO IMPRÓPRIO. NULIDADE DA SENTENÇA. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. NULIDADE DO ACÓRDÃO. NÃO OCORRÊNCIA. DESCLASSIFICAÇÃO PARA EXERCÍCIO ARBITRÁRIO DAS PRÓPRIAS RAZÕES. PRETENSÃO LEGÍTIMA E PASSÍVEL DE DISCUSSÃO JUDICIAL. REGRA. MORAL E DIREITO. SEPARAÇÃO. MUTAÇÃO DOS COSTUMES. SERVIÇO DE NATUREZA SEXUAL EM TROCA DE REMUNERAÇÃO. ACORDO VERBAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO. USO DA FORÇA COM O FIM DE SATISFAZER PRETENSÃO LEGÍTIMA. CARACTERIZAÇÃO DO DELITO PREVISTO NO ART. 345 DO CÓDIGO PENAL. PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA. OCORRÊNCIA. ORDEM CONCEDIDA DE OFÍCIO.
>
> 1. A matéria atinente à nulidade da sentença não foi submetida à análise pelo colegiado do Tribunal estadual, circunstância que impede seu conhecimento por esta Corte, sob pena de indevida supressão de instância.
>
> 2. Não mais se sustenta, à luz de uma visão secular do Direito Penal, o entendimento do Tribunal de origem, de que a natureza do serviço de natureza sexual não permite caracterizar o exercício arbitrário das próprias razões, ao argumento de que o compromisso assumido pela vítima com a ré - de remunerar-lhe

> por serviço de natureza sexual - não seria passível de cobrança judicial.
> 3. A figura típica em apreço relaciona-se com uma atividade que padece de inegável componente moral relacionado aos "bons costumes", o que já reclama uma releitura do tema, mercê da mutação desses costumes na sociedade hodierna e da necessária separação entre a Moral e o Direito.
> 4. Não se pode negar proteção jurídica àquelas (e àqueles) que oferecem serviços de cunho sexual em troca de remuneração, desde que, evidentemente, essa troca de interesses não envolva incapazes, menores de 18 anos e pessoas de algum modo vulneráveis e desde que o ato sexual seja decorrente de livre disposição da vontade dos participantes e não implique violência (não consentida) ou grave ameaça.
> 5. Acertada a solução dada pelo Juiz sentenciante, ao afastar o crime de roubo - cujo elemento subjetivo não se compatibiliza com a situação versada nos autos - e entender presente o crime de exercício arbitrário das próprias razões, ante o descumprimento do acordo verbal de pagamento, pelo cliente, dos préstimos sexuais da paciente.
> 6. O restabelecimento da sentença, mercê do afastamento da reforma promovida pelo acórdão impugnado, importa em reconhecer-se a prescrição da pretensão punitiva, dado o lapso temporal já transcorrido, em face da pena fixada.
> 7. Habeas corpus não conhecido. Ordem concedida de ofício, para restabelecer a sentença de primeiro grau, que desclassificou a conduta imputada à paciente para o art. 345 do Código Penal e, por conseguinte, declarar extinta a punibilidade do crime em questão. (HC n. 211.888/TO, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 17/5/2016, DJe de 7/6/2016.) (Brasil, 2016, p. 1-2, grifo nosso).

Diante do exposto, resta por óbvio que as profissionais do sexo merecem ter sua relação de emprego reconhecida, para que possam usufruir da necessária proteção jurídica conferida pela Justiça do Trabalho, como ela a confere a qualquer outro trabalhador.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho está estritamente interligado com outros ramos do direito, principalmente com o constitucional e o penal, como explicitado neste texto, o que confere a esta pesquisa um caráter interdisciplinar.

Houve, ao longo dos anos, no Brasil, uma tímida evolução na legislação a respeito da proteção da atividade das profissionais do sexo, pois a prostituição passou a ser reconhecida como forma de ocupação pela CBO. Ainda há muito o que se desenvolver nesse tema, tendo em vista o preconceito, a discriminação e a marginalização que sofre essa categoria de trabalhadores.

Por meio de uma abordagem comparativa do direito, foram analisados três sistemas legais de prostituição, no qual o Brasil adota o sistema abolicionista, que pode ser compatível com o reconhecimento dos direitos trabalhistas da profissional do sexo, sem que para isso seja necessário a adoção de um sistema de regulamentação, que ainda é uma realidade distante do país.

Tal situação se observa, visto que o reconhecimento de direitos trabalhistas não está atrelado ao favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual, nem mesmo a descriminalização dessas condutas, já que esses crimes previstos no Código Penal brasileiro também constituem uma forma de proteção a essas profissionais.

No entanto, pelo princípio da adequação social e da intervenção mínima, a atividade da prostituta junto ao proprietário das casas de prostituição, tida anteriormente como criminosa, não vigora mais, visto que a sociedade já vem aceitando, mesmo que tacitamente, tais condutas, fazendo com que se torne desnecessária a tipificação do crime elencado no art. 229 do Código Penal, com o propósito de acompanhar as mudanças sociais.

Assim, o reconhecimento dos direitos trabalhistas advindos da relação entre o profissional do sexo e a casas de favorecimento vão ao encontro do direito à saúde e dos princípios constitucionais, como os da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Nessa linha, mesmo que se entenda que o contrato seja nulo pelo objeto ilícito, tendo em vista os crimes de favorecimento da prostituição previstos no Código Penal, é necessário, por meio dos princípios constitucionais trabalhistas, assegurar o mínimo aos profissionais do sexo que trabalham em casas de favorecimento.

Por fim, cabe ao Direito do Trabalho, em conjunto com o Poder Judiciário, proteger o trabalhador de forma a tutelar seus interesses e direitos. Sendo assim, nada mais justo que estender os direitos trabalhistas a essa classe com o objetivo de não deixar tais sujeitos à margem da Lei e da sociedade.

REFERÊNCIAS

ABAL, Felipe Cittolin; SCHROEDER, Pâmela dos Santos. Prostituição, estigma e marginalização: o reconhecimento do vínculo de emprego das profissionais do sexo*. Espaço Juridico Journaal of Law*, Passo Fundo, v. 18 n. 2, p. 509-524, 2017. Disponível em: https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/7695. Acesso em: 05 ago. 2024.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Diálogos em sociologia do trabalho*: a precariedade laboral no Brasil. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021. *Ebook.*

ARGENTINA. *Codigo Penal de la Nacion Argentina, ley 11.179 (T.O. 1984 Actualizado).* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Justicia, 1984. Disponível em: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm#17. Acesso em: 05 ago. 2024.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. *Dossiê*: assassinatos contra travestis brasileiras e violência e transexuais em 2019. São Paulo: Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 2020. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf. Acesso em: 05 ago. 2024.

BOOK ROSA. *In*: ENCICLOPÉDIA Significados. Portugal: Enciclopédia Significados, 2024. Disponível em: https://www.significados.com.br/book-rosa/. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Grabriela Leite de 2012* [Projeto de Lei 4.211/12]. Brasília: Congresso Nacional, [2012]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E3A49FE3F1E3E5CE49A3B7F10D3F2B31.proposicoesWebExterno2?codteor=1012829&filename=PL+4211/2012. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. *Código Civil*: lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. *Código Penal*: decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Indicadores e dados básicos do HIV/Aids nos municípios brasileiros. *MS/SVS/DCCI - Departamento de Doenças de Condições Crônicas e Infecções Sexualmente Transmissíveis*. Brasília: Ministério da Saúde, 2018a. Disponível em: http://indicadores.aids.gov.br/. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Infecções sexualmente transmissíveis*. Brasília: Ministério da Saúde, Saúde de A a Z, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/i/ist. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação Brasileira de Ocupações*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024b. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/519805-profissional-do-sexo. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Habeas Corpus nº 211.888 - TO (2011/0152952-2). Relator: Ministro Rogerio Schietti Cruz. Impetrante: Valdeon Batista Pitaluga. Defensor Público Impetrado: Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. Paciente: J. D. de S. *DJe*: 07/06/2016. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201101529522&dt_publicacao=07/06/2016. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1683375/SP*. Relatora: Maria Thereza De Assis Moura. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 14 de setembro de 2018b. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=RESP+1.683.375-SP&operador=mesmo&b=INFJ&thesaurus=JURIDICO&p=true. Acesso em: 05 ago. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula nº 363*. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 15 de outubro de 2008. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2012_32_capSumula363.pdf. Acesso em: 05 ago. 2024.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*: direito constitucional positivo. 22. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ESPINHEIRA, Gey. *Divergência e prostituição*: uma análise sociológica da comunidade prostitucional do Maciel. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; Salvador: Fundação Cultural do Estado da Bahia, 1984.

FERNANDES, Daniela. Mais de 40 milhões se prostituem no mundo, diz estudo. *BBC Brasil*, Londres, 2012. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120118_prostituicao_df_is. Acesso em: 05 ago. 2024.

FURIOSA. Prostituição: dados internacionais e situação do Brasil. *In:* MEDIUM. *QG Feminista*, Ireland, 2018. Disponível em: https://medium.com/qg-feminista/prostitui%C3%A7%C3%A3o-dados-internacionais-e-situa%C3%A7%C3%A3o-do-brasil-10b32b3b2689. Acesso em: 05 ago. 2024.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. v. 3.

GRECO, Rogério. *Curso de direito penal*. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2014.

GRECO, Rogério. *Curso de direito penal*: parte especial. 13. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2016. v. 3.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Declaração Universal de Direitos Humanos*. 18, set., 2020. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 05 ago. 2024.

ONG DAVIDA. Davida: prostituição, direitos civis, saúde. *Fundo Brasil* [recurso eletrônico], [*s. l.*], 2019. Disponível em: https://www.fundobrasil.org.br/projeto/davida-prostituicao-direitos-civis-saude/. Acesso em: 05 ago. 2024.

PACHECO, Manuel Flavio Saiol. Da necessária (e viável) regulamentação da profissão do sexo: já chega de jogar pedra na Geni!. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 24, n. 5743, 23 mar., 2019. ISSN 1518-4862. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/72788. Acesso em: 05 ago. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça. *Apelação Crime Nº 70051840064*. Relator: Ivan Leomar Bruxel, 11 de junho de 2014. Disponível em: https://www.tjrs.jus.br/novo/buscas-solr/?aba=jurisprudencia&q=70051840064&conteudo_busca=ementa_completa. Acesso em: 05 ago. 2024.

SILVA, Mário Bezerra da. Profissionais do sexo e o Ministério do Trabalho. *Administradores.com* [recurso eletrônico], João Pessoa, 01/11/2008. Disponível em: https://administradores.com.br/artigos/profissionais-do-sexo-e-o-ministerio-do-trabalho. Acesso em: 05 ago. 2024.

ZAGANELLI, Juliana Costa; COURA, Alexandre de Castro. Exploração sexual e o problema da classificação brasileira de ocupações: reflexões acerca do pluralismo e da igualdade no Estado democrático de direito. *Revista de Direito Constitucional e Internacional* [recurso eletrônico], São Paulo, n. 103, set./out., 2017. Acesso em: 05 ago. 2024.

TRABALHO PLATAFORMIZADO NO CAPITALISMO PANDÊMICO: O LABOR NO PÓS-PANDEMIA

PLATFORMIZED WORK IN PANDEMIC CAPITALISM: WORK IN THE POST-PANDEMIC

Marina Grojpen Couto*

RESUMO

O presente estudo aborda as transformações no mundo do trabalho a partir da pandemia de Covid-19 e a ascensão do capitalismo de plataforma, conforme descrito por Antunes (2022). A crise sanitária destacou as fraquezas do sistema capitalista, que depende da força de trabalho para se manter, desmistificando a ideia de um "fim do trabalho". As plataformas digitais emergiram como uma solução para muitos trabalhadores, especialmente aqueles que perderam seus empregos tradicionais, gerando novos dilemas jurídicos, sobretudo no âmbito do Direito do Trabalho. A jurisprudência brasileira, representada pelo TRT-3, TST e STF, mostra que ainda não há consenso sobre a natureza das relações laborais nessas plataformas, evidenciando a necessidade de adaptação ou criação de novas legislações. A centralidade da Justiça do Trabalho no julgamento de casos relacionados ao vínculo empregatício é defendida, uma vez que sua especialização é crucial para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A conclusão aponta para a urgência em se discutir a adequação das normas existentes ou elaborar novas legislações específicas para lidar com as peculiaridades do trabalho plataformizado. Independentemente do caminho escolhido, a Justiça do Trabalho mantém sua competência essencial para assegurar a justiça social e preservar os direitos trabalhistas, evitando a fragmentação dos litígios e sobrecarga do Judiciário.

Palavras-chave: COVID-19; pandemia; trabalho plataformizado; uberização.

* Mestranda em Direito pela UFMG. Bacharel em Direito pela UFMG. Analista Judiciária do TRT-3. marinagropen@gmail.com

ABSTRACT

This study addresses the transformations in the world of work brought about by the Covid-19 pandemic and the rise of platform capitalism, as described by Antunes (2022). The health crisis highlighted the weaknesses of the capitalist system, which depends on labor to sustain itself, debunking the myth of a "workless future." Digital platforms emerged as a solution for many workers, particularly those who lost traditional jobs, creating new legal dilemmas, especially in labor law. Brazilian jurisprudence, represented by TRT-3, TST, and STF, shows there is still no consensus regarding the nature of labor relations on these platforms, emphasizing the need for either adaptation or new legislation. The centrality of the Labor Courts in adjudicating cases related to employment status is defended, as their specialization is crucial for safeguarding workers' rights. The conclusion highlights the urgency of discussing whether to adapt existing norms or create new, specific legislation to address the nuances of platform work. Regardless of the path chosen, the Labor Courts retain their essential competence to ensure social justice and protect labor rights, preventing litigation fragmentation and overburdening the judiciary.

Keywords: *COVID-19; pandemics; plataform labour; uber.*

SUMÁRIO

I INTRODUÇÃO
II CAPITALISMO PANDÊMICO E O TRABALHO PLATAFORMIZADO EM ANTUNES
III O TRABALHO PLATAFORMIZADO NA VISÃO DA JURISPRUDÊNCIA: TRT-3, TST E STF
IV PLATAFORMIZAÇÃO E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
V DILEMAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E PROPOSTAS LEGISLATIVAS SOBRE O TEMA
VI CONCLUSÃO
REFERÊNCIAS

I INTRODUÇÃO

A era em que vivemos é de profunda transição. O sistema-mundo como entendido anteriormente gerou esgotamento e consequências

destrutivas, e criou, em si mesmo, todas as condições para seu fim. A expansão capitalista fundada na competitividade, na meritocracia, e no mito do trabalho como esforço que, necessariamente, leva ao sucesso e ao acesso aos bens materiais, gerou profunda exploração humana e de recursos naturais, o que, em última análise, teve como um de seus efeitos a pandemia de Covid-19 (Magalhães, 2021).

Conforme Santos (2021), o novo século XXI inicia-se com a pandemia em 2020, encerrando um período histórico que se expandia desde o século XVI. De acordo com o autor, "[...] desde o século XVI até hoje vivemos em uma época em que a natureza nos pertencia; a partir de agora, passamos a pertencer à natureza" (Santos, 2021).

A natureza não é totalmente alheia e separada da cultura. Harvey (2020) ensina, nesse contexto de transformação, que:

> O capital modifica as condições ambientais de sua própria reprodução, mas o faz num contexto de consequências não intencionais (como as mudanças climáticas) e contra as forças evolutivas autônomas e independentes que estão perpetuamente remodelando as condições ambientais. Desse ponto de vista, não existe um verdadeiro desastre natural. Os vírus mudam o tempo todo. Mas as circunstâncias nas quais uma mutação se torna uma ameaça à vida dependem das ações humanas.

Nesse sentido, o autor recorda que as condições ambientais favoráveis aumentam a probabilidade de mutações virais mais fortes, bem como a alta densidade populacional também propicia maior transmissibilidade. Acrescenta que o mundo globalizado torna praticamente impossível impedir a rápida disseminação de doenças. Pontua Harvey que "[...] a COVID-19 é a vingança da natureza por mais de quarenta anos de maus-tratos grosseiros e abusivos da natureza sob a tutela de um extrativismo neoliberal violento e desregulado" (2020).

Nesse sentido, as situações mundiais influenciam a ciência jurídica, como dito por Barbato e Viana (2020), ou seja, quando a sociedade passa a viver diferentes sentimentos, atribuindo novos sentidos para o mundo, a vida do Direito se transforma também.

Diante dessas recentes mudanças, pode-se afirmar que o governo dito neoliberal que se instaurou no Brasil a partir de 2018 teve

uma influência nefasta no endereçamento da crise sanitária no país. O neoliberalismo defende "[...] um Estado minimizado em relação aos direitos sociais e trabalhistas e, ao mesmo tempo, passivo em relação aos lucros dos capitalistas e aos interesses do mercado" (Campana, 2000). Sob a bandeira da "liberdade", preconiza a diminuição das políticas públicas estatais e limitação da interferência no mercado. Todavia, em tempos de crise de saúde pública, a ausência de intervenção rápida e direcionada levou a centenas de milhares de mortes. A apologia a tratamentos como o uso da hidroxicloroquina, sem comprovação científica de eficácia, levou ao número estimado de dezessete mil mortes (Pradelle *et al*., 2023).

Segundo Harvey (2020), o período neoliberal nas Américas e na Europa criou uma fragilização do sistema de saúde pública. No Brasil, a resposta à crise sanitária veio inicialmente dos estados e municípios. A falta de uma política centralizada trouxe grandes prejuízos no combate à doença e perda de vidas, com medidas de proteção sendo diretamente criticadas pelo chefe do executivo nacional. Mesmo posteriormente, com a edição de legislação para regulamentar o trabalho durante a pandemia, como por exemplo a Medida Provisória 927/2020, não foram implementadas medidas coercitivas suficientes para ensejar seu efetivo e regular cumprimento.

Harvey (2020) conclui, ainda, que a "[...] COVID-19 exibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça". De fato, embora o vírus não faça distinção em seu modo de contágio e em suas consequências gravosas, observou-se no período pandêmico uma diferenciação peculiar entre aqueles que podiam deixar de trabalhar, ou trabalhar de casa, assim se isolando, e aqueles que tinham que trabalhar externamente para sobreviver.

Dentre esses trabalhadores que tinham a exposição ao vírus como uma constante encontram-se os plataformizados. Em estudo realizado em 2021 (Accenture), constatou-se que 62% dos motoristas e 54% dos entregadores do aplicativo Uber se cadastraram durante a pandemia, pois não conseguiam encontrar outro trabalho. Dentre aqueles que ainda estavam trabalhando no momento em que realizaram o cadastro na plataforma, 58% estavam com jornada reduzida ou já tinham sido dispensados. O estudo mostrou que, no Brasil, 58% dos ditos "parceiros" relataram não atender às condições ou por algum motivo não ter conseguido acesso ao auxílio governamental.

Han (2015) nos informa que vivemos uma era de violência não viral, mas neuronal, e imanente ao sistema. Na sociedade do desempenho, eleva-se o nível de produtividade, e a Síndrome do *Burnout* é um dos

exemplos de como o imperativo do desempenho torna o homem cansado de fazer e de poder (2015, p. 16). Sendo "senhor e soberano de si mesmo", a suposta ausência de domínio externo não leva o sujeito à liberdade, como se poderia imaginar, mas faz com que se entregue à "livre coerção de maximizar o desempenho". O autor ainda pontua que a autoexploração é mais eficiente do que a exploração do outro, pois caminha lado a lado com o sentimento de liberdade (2015, p. 17). As observações do filósofo se harmonizam com o observado com os "parceiros" das plataformas: a suposta liberdade de logar e deslogar, de trabalhar nas suas horas disponíveis, faz com que trabalhem todo tempo, sem descanso, para maximizar seus ganhos.

Desse modo, analisar a influência da desregulamentação e do neoliberalismo, com a propulsão da pandemia, no labor de plataformas, é medida necessária para entender os novos tempos da seara laboral. Além disso, se torna primordial a defesa da competência da Justiça do Trabalho para análise das relações de labor que decorrem da utilização das plataformas. Iniciaremos o estudo desses temas com a análise do Capitalismo Pandêmico, conceito introduzido por Antunes (2022).

Diante desse cenário, nos próximos tópicos, serão analisados o contexto do capitalismo pandêmico, o trabalho plataformizado conforme o marco teórico explanado por Antunes (2022) para posteriormente adentrar na seara jurisprudencial, examinando o posicionamento dos tribunais com a finalidade de indicar dilemas do vínculo empregatício em relação à competência da Justiça do Trabalho.

II CAPITALISMO PANDÊMICO E O TRABALHO PLATAFORMIZADO EM ANTUNES

Conforme Antunes (2022), a normalidade do capitalismo é a destrutividade. Trata-se, segundo o autor, de uma "[...] complexa engrenagem econômica que não possui limites para sua expansão" (2022, p. 16), sendo que "[...] tudo (ou quase tudo) deve, em última instância, atender, servir, adequar-se ou impulsionar o processo de valorização do capital" (2022, p. 17). Antunes cita como consequências devastadoras do sistema capitalista o desemprego, a destruição ambiental, a mercantilização da vida, o incentivo a novas guerras e conflitos armados - sendo que tudo isso teria levado a humanidade à crise pandêmica (2022, p. 18). Defende, nesse sentido, que a pandemia não seria apenas um fenômeno natural, mas consequência do metabolismo social capitalista.

O autor define o capitalismo pandêmico da seguinte forma:

> A esta simultaneidade e imbricação trágica entre sistema de metabolismo antissocial do capital, crise estrutural e explosão do coronavírus podemos denominar, se quisermos usar uma síntese forte, capital pandêmico (Antunes, 2020, p. 22, grifos do original).

O capitalismo pandêmico, dessa forma, é ao mesmo tempo produto e produtor da crise sanitária do Coronavírus. A autodestrutividade do sistema capitalista faz com que os maiores prejudicados não sejam os donos do capital, mas aqueles que sobrevivem do seu trabalho.

O neoliberalismo apoia-se no individualismo e na concorrência, estimulando a atividade empresarial em detrimento da proteção trabalhista. É nesse contexto que surgem e prosperam as plataformas digitais, fundadas na chamada economia digital, que desloca os riscos para os trabalhadores (Oliveira *et al.*, 2020).

Há de se ressaltar, ainda, as alterações do próprio Direito do Trabalho, imediatamente antes e durante a crise. Antes erigidas com virtudes de certeza, proteção e controle, as normas de proteção fortaleciam laços entre empregados, pois eram decorrentes de suas lutas conjuntas, bem como lhes prometiam um destino em comum. No entanto, já mesmo antes da pandemia, os alicerces que fundamentavam o Direito do Trabalho se estremeciam: "[...] as próprias regras de proteção parecem desprotegidas" (Barbato; Viana, 2020). O trabalho em plataformas é um dos fatores que conspiram contra a união coletiva, além do enfraquecimento do Estado, fortalecimento de grandes corporações, terceirizações, entre outros.

Na definição de Oliveira *et al.* (2020), plataforma seria "[...] a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos". Os autores citam como exemplo uma feira, na qual os mercadores se reúnem em espaço, tempo, organização e estrutura para realizar seus negócios, ou mesmo um *shopping center*. As plataformas digitais, por sua vez, acrescentam a esse conceito a tecnologia, ou seja, são "[...] infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos" (Snircek *apud* Oliveira *et al.*, 2020).

Antunes afirma que a Uberização foi a alternativa encontrada pelos trabalhadores que não conseguiram encontrar trabalho imediato na pandemia. Ao tentar "fugir do flagelo maior, o do desemprego", iam em busca do trabalho plataformizado, "essa nova modalidade de servidão" (2022, p. 24).

Verifica-se, de fato, um aumento da plataformização com a crise causada pelo coronavírus. A COVID-19 levou a perda do equivalente a 255 milhões de empregos *full-time* ao redor do mundo (Accenture, 2021).

Em estudo financiado pela Uber e conduzido em todo o mundo (Accenture, 2021), inclusive no Brasil, 81% dos novos trabalhadores de plataforma entrevistados relataram que a flexibilidade para início e fim da jornada os ajudou a lidar com a crise da pandemia. Ainda, 78% dos novos cadastrados afirmaram que a renda do trabalho em plataforma foi essencial.

Quanto ao número dos trabalhadores plataformizados, segundo o IBGE (Belandi, 2023), em 2022, o Brasil tinha 2,1 milhões de pessoas laborando por meio de plataformas digitais, número que equivale a 1,7% da população ocupada no setor privado. Desses, 778 mil (52,2%) trabalham em aplicativos de transporte de passageiros. Quanto às jornadas, ainda no ano de 2022, os plataformizados trabalharam em média 46 horas por semana, enquanto que os demais ocupados trabalharam 39,5 horas, em média.

A visibilidade desses trabalhadores também aumentou: pesquisa encomendada pela VR Benefícios mostrou que 81% dos estabelecimentos comerciais brasileiros fizeram delivery durante a pandemia, contra 49% em momento anterior (França, 2020). Ainda, segundo dados da Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e do Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), houve aumento de 24% ente 2019 e 2021 do número de usuários de aplicativos de delivery (Abrasel, 2024).

Ou seja, os serviços de entrega, que já faziam parte da cultura brasileira, foram muito utilizados, especialmente durante os períodos de isolamento obrigatório. Seria lógico o aumento da valorização dos trabalhadores que laboram nesse tipo de atividade. No entanto, não foi o que aconteceu: pesquisas apontam que os entregadores passaram a trabalhar mais e a receber menos. Antes da pandemia, 47,4% declaravam receber até R$520,00 por semana, e, durante a crise sanitária, dobrou o número dos que afirmavam receber até R$260,00 por semana, mesmo com aumento da jornada (BBC, 2020).

Dessa forma, o aumento de faturamento pertenceu apenas às empresas que controlam os aplicativos de entrega. Desprovidos de controle sobre as condições de seu trabalho e sua remuneração, os trabalhadores de plataforma são exemplos claros de aplicação atual das teorias marxistas (Marx, 1996). Alienam o seu labor, sendo que o fruto de seu trabalho beneficia desproporcionalmente aos donos do capital, em intensificação da extração de mais-valia.

A fase do capitalismo pandêmico serviu, de todo modo, para superar o mito do "fim do trabalho": a perda da centralidade do trabalho e a possibilidade de sobrevivência do capitalismo mesmo sem a sua exploração, fruto da entrada na era do conhecimento. Antunes (2022, p. 27) ressalta que a evidência do erro dessa concepção ficou clara na paralisia que se presenciou durante a pandemia. Segundo ele, só se gera valorização do capital por meio do labor, que é imprescindível, nem que seja para operar e supervisionar o maquinário digital e as tecnologias de informação e comunicação. Sendo impossível eliminar o trabalho, resta ao capital explorá-lo ao máximo - inclusive por meio da eliminação dos direitos trabalhistas.

Outro sinal seria a reação do capital à necessidade de isolamento social. Durante um período em que a orientação geral era evitar o contato humano, o capital enfatizava os impactos negativos que a interrupção da produção poderia causar à economia das nações, frequentemente retratando-os como mais prejudiciais do que a própria pandemia. Ao mesmo tempo, as empresas mantinham rígido controle sobre a frequência de seus empregados, tanto daqueles que podiam trabalhar remotamente quanto dos que dependiam das instalações industriais. Medidas como distanciamento social e uso de máscaras e álcool em gel foram implementadas de forma tardia pelas empresas, devido ao aumento de custos e à redução do aproveitamento máximo do espaço, entre outros fatores. Esse atraso, como é amplamente reconhecido, resultou na perda de milhares de vidas.

Segue Antunes, especificamente sobre o capitalismo de plataforma:

> Em pleno século XXI, com algoritmos, inteligência artificial, internet das coisas, big data, Indústria 4.0, 5G e tudo mais que temos desse arsenal informacional, enquanto as burguesias proprietárias e seus altos gestores acumulam enormidades incalculáveis de dinheiro e riqueza, há centenas de milhões que exercem modalidades de trabalho típicas de uma era de servidão [...] padecendo das vicissitudes e vilipêndios do que denominei escravidão digital. (2022, p. 27, grifos do original).

Essa nova servidão, que transfigura o operário em "empreendedor", possibilita jornadas de trabalho exaustivas, salários cada vez menores, custeio pelo próprio plataformizado das suas ferramentas de trabalho e, inclusive, a possiblidade de rescisão unilateral do contrato sem qualquer justificativa

por parte da plataforma. O Judiciário trabalhista tem enfrentado desafios significativos para lidar com essa nova modalidade de trabalho, cujo liame empregatício é sutil e complexo. Passa-se, portanto, à análise do trabalho plataformizado na visão do Judiciário, em especial após a pandemia.

III O TRABALHO PLATAFORMIZADO NA VISÃO DA JURISPRUDÊNCIA: TRT-3, TST E STF

É interessante a análise da jurisprudência trabalhista acerca do trabalho plataformizado. Neste artigo, considerar-se-ão as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

O entendimento do TST tem sido, majoritariamente, pela ausência dos requisitos do vínculo de emprego. Em decisão com relatoria do Min. Ives Gandra, consta da ementa que o Estado-Juiz deve ficar atento para:

> [...] distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho (AIRR-0000454-52.2023.5.09.0016, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 23.08.2024).

Questiona-se, todavia, se é matéria de análise pela Justiça do Trabalho o potencial de empecilho para a economia do país do reconhecimento do vínculo de emprego em determinadas relações. Caso existentes os requisitos da relação de emprego, o vínculo deve ser reconhecido, mesmo que possa gerar repercussão ao desenvolvimento econômico nacional.

Em outros acórdãos do TST, registra-se que o trabalho *pela* plataforma tecnológica, e não *para* ela, não atende aos requisitos estabelecidos pelos arts. 2º e 3º da CLT[1]. Ou seja, o Tribunal considera a plataforma mera intermediadora entre o prestador e o cliente, similar a um instrumento de trabalho.

[1] Por exemplo, RR-0000398-05.2023.5.21.0042, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 23.08.2024.

Em outro sentido, nos autos do RRAg n. 100853-94.2019.5.01.0067, publicado em 03.02.2023, a 8ª Turma do TST concluiu que o motorista da Uber seria empregado remunerado por produção, semelhante ao teletrabalhador. Aduzem os julgadores que, atualmente, após a quarta revolução tecnológica, o trabalho é comumente realizado em ambiente "[...] descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado, e cada vez mais flexível". Os novos modelos de negócio fazem surgir, segundo a decisão, novas formas de prestação de serviço, havendo necessidade de outras perspectivas de direção e controle laboral. A subordinação, no caso, é classificada como algorítmica (segundo o Relator, Min. Alexandre Agra Belmonte, em "licença poética"): os próprios algoritmos seriam os supervisores do trabalho.

A ementa do RRAg n. 100853-94.2019.5.01.0067 menciona também a pandemia de COVID-19, que teria potencializado o desemprego e precariedade econômica, e por isso afirma que houve uma migração de "uma considerável camada da sociedade" para o trabalho em plataformas digitais. Ressalta, ainda, que as únicas autonomias do trabalhador seriam o logar e deslogar do aplicativo e o aceite ou não da corrida - e, mesmo assim, caso não aceite muitas em sequência, há penalidade.

Já no TRT-3, verifica-se que há também divergência entre as turmas acerca da existência ou não de relação de emprego entre trabalhadores e plataformas.

Em decisão proferida pela 8ª Turma, disponibilizada em 22.05.2024, por maioria de votos, reconheceu-se a existência do vínculo empregatício entre motorista e Uber[2]. No caso, o julgador de primeira instância havia constatado existência de todos os requisitos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, exceto a subordinação. Todavia, em análise do Recurso Ordinário do autor, concluiu-se que a liberdade de escolha de dias e horários de labor pelo motorista, bem como outros supostos indícios de autonomia, na verdade, tratar-se-iam de forma de trabalho *on demand* por meio de aplicativos. Registra o inteiro teor do acórdão, ainda, que a empregadora disponibiliza e organiza verdadeiro serviço de transporte de passageiros por veículos particulares, dispondo em minúcias sobre as características dos carros, formas de pagamento, valores, e, acrescente-se, forma de atendimento dos passageiros. A Turma classificou a subordinação encontrada como estrutural, já que estava o motorista integrado na dinâmica produtiva da plataforma.

[2] TRT da 3.ª Região; PJe: 0010129-63.2024.5.03.0180 (RORSum); Disponibilização: 22.05.2024, Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Des. Sérgio Oliveira Alencar.

Já em decisão da 2ª Turma do TRT-3, disponibilizada em 26.08.2024[3], adotou-se entendimento contrário, também por maioria de votos. A decisão cita não apenas a reclamada, no caso o IFood, mas generaliza para a "[...] situação jurídica dos motoristas de empresas de aplicativo (UBER, 99 Tecnologia, CABIFY, IFOOD, etc.)", registrando que não há, em nenhuma dessas relações, subordinação apta a gerar o vínculo de emprego. Como argumento, os julgadores afirmam que quem paga o motorista é o cliente, e não a plataforma, que seria apenas intermediária. O entendimento, dessa forma, está alinhado com o do TST.

A divergência, constata-se, não é apenas entre Turmas do TRT-3, mas entre os julgadores de uma mesma Turma. Em ambos os acórdãos ilustrativamente citados há voto de divergência, em um caso concluindo pela ausência da subordinação, e no outro pela presença.

Já o STF, quando instado a se manifestar, tem proferido decisões pela incompetência da Justiça do Trabalho para análise da relação entre trabalhador e plataforma.

Na Reclamação n. 59795, de 24.05.2023, o Min. Alexandre de Moraes cassou decisão proferida pelo TRT-3 que reconhecia o vínculo empregatício entre motorista e Cabify, e determinou a remessa do caso à Justiça Comum. Citando o julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, afirma que é possível a organização da divisão do trabalho não apenas pela terceirização, mas por outros modos desenvolvidos por agentes econômicos. Aduz que são lícitas outras formas de relação de trabalho que não sejam a relação de emprego, regida pela CLT. A decisão registra que a relação entre motorista e aplicativo se assemelharia mais com a relação prevista na Lei n. 11.442/07, que rege o transporte rodoviário de cargas, do que com a relação de emprego. Argumenta que ambos o motorista de aplicativo e o transportador autônomo possuem veículo próprio e têm relação de natureza comercial.

Interessante registrar decisão do STJ no Conflito de Competência 164.544/MG, citada na fundamentação da decisão da Reclamação n. 59795, de relatoria do Min. Moura Ribeiro. Citando a economia compartilhada (*sharing economy*), afirma que os motoristas atuam como "empreendedores individuais", e expressamente afirma não haver vínculo de emprego com a plataforma.

[3] TRT da 3.ª Região; PJe: 0010700-72.2023.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 26.08.2024, Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Fernando Luiz G. Rios Neto.

A economia compartilhada é definida como compartilhamento, ou transação, de bens e serviços entre pares (*peer-to-peer*), sob intermédio de uma plataforma tecnológica (Lazzari; Petrini; Souza, 2021). Os exemplos mais claros seriam Uber e Airbnb, nos quais, em teoria, partes iguais utilizam a ferramenta tecnológica para realizar transações - no caso da Uber, transporte particular, e no caso do Airbnb, aluguel de imóveis por temporada. Questiona-se, todavia, se a economia compartilhada trazida pelas plataformas digitais não seria, na realidade, uma máscara para a desvalorização do trabalho sob formas digitais do capitalismo (Cockayne, 2016).

De volta à análise dos posicionamentos do STF sobre o assunto, na Reclamação n. 61267, publicada em 29.09.2023, de relatoria do Ministro Luiz Fux, novamente se analisa decisão proferida pelo TRT-3. Desta feita, a plataforma reclamante é também o Cabify, que argumenta haver afronta à autoridade das decisões da Suprema Corte, especialmente na ADPF 324, entre outras. O relator concluiu que, de fato, havia inobservância das decisões do STF, pois a declaração do vínculo empregatício entre motorista e Cabify desconsideraria o entendimento sobre a "[...] constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviços no mercado de trabalho", com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

Mais uma Reclamação sobre o assunto é a n. 59404, também publicada em 29.09.2023, igualmente sob relatoria do Min. Luiz Fux, proposta pela Cabify em face de decisão proferida pelo TRT-3. Os argumentos elencados pelo relator pela procedência da Reclamação, por inobservância do entendimento adotado na ADPF 324, são os mesmos já abordados na Reclamação n. 61267.

Há que se ressaltar que todas as Reclamações n. 59795, n. 61267 e n. 59404 analisam decisões proferidas no Tribunal do Trabalho mineiro, assim como o Conflito de Competência 164.544 julgado pelo STJ.

Finalmente, em 02.03.2024, o STF, em julgamento unânime do plenário virtual, decidiu pela existência de repercussão geral, no Recurso Extraordinário n. 1446336 (Tema 1291). No caso, a Uber narra haver mais de 10 mil processos tramitando, em diversas instâncias da Justiça do Trabalho, com discussão sobre a existência ou não do vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital. O relator, Min. Edson Fachin, ressalta que há necessidade de decisão uniformizadora para a controvérsia, considerando ser o debate um dos mais relevantes na atual conjuntura trabalhista. A insegurança jurídica gerada pelas decisões divergentes também motivou o reconhecimento da repercussão geral, no caso.

Conforme demonstrou-se até o momento nesse estudo, de fato há insegurança jurídica acerca da situação dos plataformizados no Brasil. Há divergência de entendimentos sobre a existência, ou não, do vínculo empregatício, sobre seus direitos mínimos, e até mesmo sobre qual o ramo do Judiciário competente para apreciar seus pedidos. Passamos, pois, à defesa da competência da Justiça do Trabalho para análise e julgamento acerca da relação de emprego.

IV PLATAFORMIZAÇÃO E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Há que se relembrar a competência da Justiça do Trabalho para decidir se há ou não vínculo de emprego em uma relação de trabalho. Pode parecer repetitivo, e até desnecessário, fazer alusão ao art. 114 da Constituição da República, que define em seu inciso I que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, e em seu inciso IX, ampliativamente, abrange todas as outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Todavia, a competência do Judiciário trabalhista vem sendo diminuída em diversos julgados que envolvem os plataformizados.

Em estudo conduzido pela Anamatra e pelo núcleo de pesquisa O Trabalho Além do Direito do Trabalho, vinculado à Faculdade de Direito da USP, verificou-se que o STF determinou a remessa para a Justiça Comum de 21% dos casos sobre terceirização e Uberização. Em leitura de 1.039 decisões do STF, os pesquisadores afirmam que há reanálise de fatos e provas em 52% dos casos, e que em 66% deles não há relação direta entre a decisão questionada e o precedente supostamente desrespeitado (Guimarães, 2024).

A ADPF 324, citada como justificativa para cassar decisões que reconhecem o vínculo empregatício, na realidade, firmou tese sobre a terceirização, situação completamente diferente do trabalho plataformizado. Na ocasião, por maioria, foi firmada tese de que seria lícita a terceirização de toda atividade, mesmo as atividades-fim, sem que se configurasse a relação de emprego entre a contratante (tomadora) e o empregado da contratada (empresa terceirizadora). A lógica das relações de terceirizados, em que há tomadora, empresa terceirizadora e empregado, em triangulação, não é a mesma dos trabalhadores de plataformas de *sharing economy* que, como já abordado, supostamente intermedeiam uma relação entre pares, entre iguais.

A celeuma não se restringe ao STF. O STJ, em decisão do Conflito de Competência 2024/0026816-6 SP, publicada em 16.02.2024, estabeleceu que compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação que objetiva o reconhecimento da relação de trabalho, no caso em que existe contrato de prestação de serviços firmado entre as partes. No processo em tela, a autora buscava o reconhecimento do vínculo empregatício, alegando fraude no negócio jurídico entre as partes. Em fundamentação, a relatora Min. Nancy Andrighi aduz que, para solução do caso, é necessário previamente analisar a fraude no negócio jurídico entre as partes, verificando-se a validade do contrato de prestação de serviços. Assim, afirma que, apenas após a Justiça Comum reconhecer o vício de consentimento ou social, é que se poderia pleitear, perante a Justiça do Trabalho, o reconhecimento do vínculo empregatício.

O entendimento exarado apequena a competência da Justiça do Trabalho, retirando a própria possibilidade de aplicação do reconhecimento de nulidades prevista no art. 9º da CLT. No caso dos plataformizados, por exemplo, inicialmente se verificaria a validade do contrato firmado entre o trabalhador e a plataforma, para, apenas depois, caso constatada fraude, o trabalhador propor reclamatória na Especializada. Ou seja, seriam necessários dois processos, em matéria que poderia ser resolvida de pronto, em total contrassenso aos princípios da economia processual e da celeridade. A duplicidade ocorre em arrepio, até mesmo, em relação às Metas Nacionais do Conselho Nacional de Justiça, que buscam "[...] proporcionar à sociedade serviço mais célere, com maior eficiência e qualidade" (CNJ, 2024).

Além disso, a apreciação da existência da relação de emprego (ou não) deve ser realizada prioritariamente por uma Justiça que possui expertise. A Justiça do Trabalho é um ramo do Judiciário que, reitere-se, é especializado. Dessa forma, está melhor equipada para aplicar as leis trabalhistas e também para interpretar as nuances das novas formas de organização laboral, que são seu tema de estudo.

Finalmente, há que se citar que o Judiciário laboral propicia um maior acesso à justiça, não apenas dos plataformizados, mas daqueles em vulnerabilidade. Conforme o último relatório Justiça em Números divulgado pelo CNJ, possui o maior número de processos com assistência judiciária gratuita dentre os ramos do Judiciário (CSJT, 2024). A Justiça do Trabalho é a mais célere. No entanto, isso não impede que dilemas relacionados ao vínculo empregatício sejam levantados pelos doutrinadores trabalhistas e propostos de forma legislativa, ponto crucial que se abordará a seguir.

V DILEMAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E AS PROPOSTAS LEGISLATIVAS SOBRE O TEMA

Percebe-se, da análise dos julgados acima, que a preocupação com a economia do país e com a sobrevivência ou não das empresas de *sharing economy* influencia as decisões judiciais acerca da aplicação ou não das normas trabalhistas aos "parceiros". Já ensinava Viana (2011) que muitas variantes informais adentram no formalismo judicial: a interpretação do Direito varia não apenas pela cultura jurídica, mas pelo contato do julgador com os ambientes, sua história pessoal, formação política, modo de ver a vida. O juiz não é inerte e puramente lógico, mas um sujeito humano.

Orsini e Paes Leme (2020) classificam a situação dos motoristas de aplicativo como "uma espécie de limbo jurídico". Ao mesmo tempo em que são tratados como empreendedores pelas plataformas, se enxergando como autônomos, não tiveram direito ao Benefício Emergencial criado pelo Poder Executivo durante a crise sanitária para complementar a renda dos autônomos. As autoras salientam, ainda, o conceito de acesso à justiça pela via dos diretos: "[...] a justiça será atingida quando indivíduos e grupos lesados tiverem a consciência e a oportunidade de conhecer os seus direitos satisfatoriamente". De acordo com elas, entretanto, há ainda um longo caminho a se percorrer quando se trata de um mínimo de acesso.

A decisão sobre o atendimento ou não aos requisitos do vínculo empregatício pelos plataformizados aproxima-se, em muitos aspectos, dos *hard cases* explanados por Dworkin (2002). Segundo o jurista, essas seriam hipóteses em que "[...] uma ação judicial específica não pode ser submetida a uma regra de direito clara" (p. 127). A polêmica envolvendo a autonomia ou subordinação daqueles que trabalham por meio de plataformas tecnológicas revela que não há solução fácil para o impasse. Não há clareza sobre o enquadramento, ou não, em um vínculo empregatício. Mesmo nesses casos difíceis, o juiz continua tendo o dever de "[...] descobrir quais são os direitos das partes, e não inventar novos direitos". Dworkin registra que os juízes divergem entre si, assim como cidadãos e homens de Estado sobre direitos políticos.

Afinal, o direito é uma ciência interpretativa, e as decisões judiciais são decisões políticas (Dworkin, 2002, p. 138).

A plataformização é uma tendência disruptiva, e inova de maneira que, dificilmente, uma legislação anterior poderia aplicar-se a ela perfeitamente. A dificuldade é evidente, por exemplo, quando julgadores

tentam fazer paralelos com a Lei do Transporte Rodoviário de Cargas (Lei n. 11.442/07) para solucionar as novas situações do trabalho uberizado. Ou seja, buscam encontrar caminhos para as novas circunstâncias baseados naquilo que já existe, em tentativa de aplicar a mesma lógica.

O impasse enfrentado pelos juristas lembra, de certo modo, a lógica *fuzzy* da computação. Segundo a lógica tradicional, uma proposição só pode ser verdadeira ou falsa. A computação utiliza, em sua comunicação, apenas o 0 e o 1. Em nosso exemplo, o plataformizado poderia, ou não, ser empregado. No entanto, a lógica *fuzzy* tenta modelar a tomada de decisão orientada por informações vagas, que não são totalmente verdadeiras ou falsas, mas se encontram no meio do caminho.

Novas realidades pedem novas análises e novas decisões. Um exemplo claro, no Direito, é o fenômeno da mutação constitucional, no qual a alteração de interpretação adapta o texto da Constituição a uma nova realidade, para a qual ela não havia sido pensada. Em elucidação de Pedra (2010), "[...] o texto é composto por palavras cujos significados não são únicos e ainda são cambiantes com o passar do tempo". Se a mudança de interpretação, sem alteração textual, pode se realizar até mesmo com a Carta Magna, que dirá a adequação do texto celetista com as novas subordinações, inclusive a algorítmica.

Atualmente, no Legislativo, tramita o Projeto de Lei Complementar n. 12/24, que propõe para os motoristas de aplicativo uma jornada de 8 horas por dia, com máximo de até 12 horas, remuneração de R$32,10 por hora trabalhada, auxílio-maternidade e enquadramento como contribuinte individual. Prevê, ainda, o recebimento pelos motoristas de relatórios mensais detalhados, com o total de horas, pontuação, suspensões, entre outros, incluindo como a remuneração é calculada. Tramita, também, o Projeto de Lei n. 536/24, apresentado como alternativa ao primeiro projeto, no qual a remuneração não é calculada por hora, mas por quilometro rodado e minuto trabalhado, e deixa clara a relação de parceria entre motorista e plataforma, sem estabelecer contribuição previdenciária obrigatória.

O primeiro projeto, 12/24, foi apresentado pelo chefe do executivo nacional em cerimônia própria. Conforme o presidente, a ideia seria manter a autonomia dos motoristas, com um mínimo de garantia trabalhista (Catto, 2024). O projeto cria a categoria "trabalhador autônomo por plataforma". Desse modo, se encerraria a discussão acerca do enquadramento, ou não, do plataformizado como trabalhador nas regras da CLT acerca do vínculo de emprego, via Legislativo, e não via Judiciário.

VI CONCLUSÃO

Evidente que a plataformização trouxe disrupções e dilemas para o Direito, e, em específico, para o Direito do Trabalho. A emergência da pandemia de Covid-19 reforçou o chamado capitalismo de plataforma, e fez com que cada vez mais trabalhadores buscassem o labor por intermédio dessas ferramentas digitais.

A crise sanitária expôs as fragilidades do sistema do capital, que não se mantém sem a força de trabalho. Superado por evidências o mito do "fim do trabalho", que preconizava a perda de sua centralidade. O trabalho é imprescindível, e sua eliminação total é impossível.

A atuação do Judiciário permanece central na resolução dos conflitos gerados pelas novas realidades pandêmicas e tecnológicas. A ausência de um posicionamento uniforme da jurisprudência, entretanto, faz com que se questione se as normas existentes são suficientes para abarcar o novo cenário laboral. Seria o modelo empregatício celetista aplicável à nova realidade, com adaptação de seus conceitos de modo a abarcar o labor prestado via plataformas digitais? Ou seria urgente a discussão e aprovação de uma nova legislação, feita sob medida?

De todo modo, permanece a certeza de que, em meio às transformações tecnológicas, a Justiça do Trabalho detém a inegável competência para análise da existência ou não do vínculo de emprego. Sua especialização é ponto crucial na tentativa de assegurar a proteção do trabalhador, finalidade precípua do Direito do Trabalho. O deslocamento dos processos para a Justiça Comum, ou mesmo a hipótese da necessidade de dois processos, sendo um apenas para declarar a invalidade do contrato de prestação de serviços, e o outro para a discussão do vínculo de emprego, traz sobrecarga ao Judiciário, já tão assoberbado, além de fragmentar o litígio.

A manutenção da competência da Justiça do Trabalho para análise de fraudes ao vínculo empregatício não é apenas uma questão de respeito ao texto constitucional, mas também de justiça social e preservação dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABRASEL. *Delivery*: o legado da pandemia. Disponível em: https://abrasel.com.br/revista/mercado/delivery-pandemia/. 2024. Acesso em: 21 ago. 2024.

ANTUNES, Ricardo. *Capitalismo pandêmico*. São Paulo: Boitempo, 2022.

BARBATO, Maria Rosaria; VIANA, Marcio Túlio. Casas, ruas e vírus: possíveis tendências do direito do trabalho na era pós pandemia. *Revista de Direito Brasileira*, [S.l.], v. 26, n. 10, p. 311-324, ago. 2020. ISSN 2358-1352.

BBC. *Covid-19*: entregadores de aplicativos protestam por melhores condições de trabalho. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465. Acesso em: 21 ago. 2024.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. *Agência IBGE Notícias*, 25/10/2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=No%204%C2%BA%20trimestre%20de%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha%201%2C5,%2C2%20milh%C3%B5es%2C%20no%20per%C3%ADodo. Acesso em: 06 set. 2024.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. *Revista de informação legislativa*, v. 37, n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000.

CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra - e qual o caminho até virar lei. *Portal g1*, 08.03.2024. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate-virar-lei.ghtml. Acesso em: 06 set. 2024.

CNJ. *Metas nacionais do Poder Judiciário*. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/metas/. Acesso em: 05 set. 2024.

COCKAYNE, D. G. *Sharing and neoliberal discourse: the economic function of sharing in the digital on-demand economy. Geoforum*, 77, p. 73-82, 2016. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016718516302305?via%3Dihub. Acesso em: 03 set. 2024.

CSJT. *Produtividade da Justiça do Trabalho cresce 20% em 2023*. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/produtividade-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-cresce-20-em-2023. Acesso em: 07 set. 2024.

DAVIS, Mike *et al*. *Coronavírus e a luta de classes*. Terra sem Amos: Brasil, 2020.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FRANÇA, Ana. 8 em cada 10 estabelecimentos comerciais manterão delivery após pandemia, diz estudo. *Istoé*, 31 dez. 2020. Disponível em: https://istoe.com.br/8-em-cada-10-estabelecimentos-comerciais-manterao-delivery-apos-pandemia-diz-estudo/. 2020. Acesso em: 21 ago. 2024.

GUIMARÃES, Arthur. STF tira da Justiça do Trabalho 21% dos casos de terceirização e Uberização. *Folha de São Paulo*, 21 maio 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/05/stf-tira-da-justica-do-trabalho-21-dos-casos-de-terceirizacao-e-uberizacao.shtml. Acesso em: 03 set. 2024.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

HARVEY, David. *Anti-capitalist politics in the time of COVID-19*. 2020. Disponível em: http://davidharvey.org/2020/03/anti-capitalist-politics-in-the-time-of-covid-19. Acesso em: 03 set. 2024.

LAZZARI, Aline D. R.; PETRINI, Márcia; SOUZA, Ana Clara. Economia compartilhada e os contextos econômicos e sociais: mercenarismo ou bem comum? *Rev. Adm. Mackenzie*, v. 22, n. 4, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210001. Acesso em: 03 set. 2024.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. O impacto do coronavírus no Direito e no Estado. *In*: BARBATO, Maria Rosaria; CATAUDELLA, Maria Cristina; MOCELLA, Marco; TESTA, Felice (coord.). *O trabalho na pandemia*: Itália e Brasil em diálogo. Belo Horizonte: IIBDT: RTM, 2023.

MARX, K. *O capital*: crítica da economia política: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito e Práx*., Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; PAES LEME, Ana Carolina Reis. Salário mínimo, máscara e *alquingel*: acesso ao mínimo ou mínimo de acesso? *Revista Direito. UnB*. v. 04, n. 02, p. 171-197, maio/agosto, 2020. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32405/27452. Acesso em: 06 set. 2024.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. As mutações constitucionais e o limite imposto pelo texto da Constituição: uma análise da experiência latinoamericana. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, n. 101, p. 7-36, jul./dez. 2010. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/download/116/112/452. Acesso em: 06 set. 2024.

PLATFORMS work: research with workers using the Uber app during the first year of the COVID-19 pandemic. Accenture, 2021. Disponível em: https://uber.app.box.com/s/fh4mb0qbpr8vbcjpwimebw1nzjyinhif. Acesso em: 11 jul. 2024.

PRADELLE, Alexiane; MAINBOURG, Sabine; PROVENCHER, Steeve; MASSY, Emmanuel; GRENET, Guillaume; LEGA, Jean-Christophe. *Deaths induced by compassionate use of hydroxychloroquine during the first COVID-19 wave: an estimate. Biomedicine & Pharmacotherapy*, v. 171, feb. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.biopha.2023.116055. Acesso em: 25 jul. 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *O futuro começa agora*: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.

VIANA, Márcio Túlio. O segundo processo*. Revista do TST*, vol. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MOTORISTAS DE APLICATIVO

UBERIZATION OF WORK AND THE APP DRIVER

Ellen Braga de Souza Rocha*

RESUMO

O presente artigo científico buscará demonstrar que, atualmente, a uberização do trabalho tem sido um tema bastante discutido em relação ao vínculo empregatício, ao salário e à segurança e saúde dos trabalhadores de aplicativo das plataformas digitais, devido às mudanças enfrentadas trazidas pela quarta revolução industrial. Com isso, será abordado o disposto em legislação no que diz respeito ao vínculo empregatício e aos elementos essenciais para a sua caracterização, ou seja, apontará artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como distinguir empregado de trabalhador autônomo e abordar brevemente sobre a ergonomia do trabalho previsto na Norma Regulamentadora 17, apresentando as condições de conforto para labor e medidas de prevenção para os motoristas. Por fim, mencionará se o governo atual tem feito algo para mudar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo com observância aos direitos trabalhistas assegurados por lei, bem como sua preocupação com a saúde e segurança do trabalhador.

Palavras-chave: uberização; motorista de aplicativo; plataforma digital; vínculo empregatício; Indústria 4.0; segurança e saúde do trabalhador.

* Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Contemporâneo pela Faculdade Anhanguera. Bacharel em Direito pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte.
E-mail: ellenbsrocha.23@gmail.com

ABSTRACT

This monograph will seek to demonstrate that, currently, the uberization of work has been a widely discussed topic in relation to employment, salary and the safety and health of digital platform app workers, due to the changes brought about by the fourth industrial revolution. With this, the provisions of legislation with regard to the employment relationship and the essential elements for its characterization will be addressed, that is, it will point out articles from the Consolidation of Labor Laws, as well as distinguishing the employee from the self-employed worker and briefly addressing the Ergonomics of work provided for in Regulatory Standard 17, presenting comfortable working conditions and preventive measures for drivers. Finally, it will mention whether the current government has done anything to change the working conditions of app drivers in compliance with labor rights guaranteed by law, as well as its concern for worker health and safety.

Keywords: *uberization; application driver; digital platform; employment bond.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. A UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE
3. O TRABALHADOR E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO
4. TRABALHO PRECÁRIO E A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS
REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico irá abordar sobre a Uberização do trabalho e o motorista de aplicativo no que diz respeito a caracterização do vínculo empregatício, descrevendo sobre os cinco elementos que caracterizam tal vínculo, assim como discorrer sobre a sociologia do trabalho no que se relaciona ao trabalho precário exercido pelos motoristas e a importância da segurança e saúde no ambiente de labor.

Isto porque a Uberização do trabalho tem sido um assunto bastante discutido na atualidade, visto que há grande discussão no que concerne a

caraterização do vínculo empregatício e a preocupação com os riscos sobre segurança e saúde do trabalhador das plataformas digitais, sendo observado também os direitos trabalhistas e a norma regulamentadora sobre ergonomia.

Assim, observa-se a discussão sobre a falta de direitos que possuem estes trabalhadores pela flexibilidade de optarem sobre dia e hora para labor, por aceitarem e rejeitarem corridas, bem como a observância da carência sobre segurança e saúde do trabalhador, sendo considerados, por alguns trabalhadores autônomos e por outros trabalhadores, como precários devido a estes motivos. Entretanto, o direito está em conjunto com as mudanças apresentadas à sociedade no que diz respeito a Uberização e os motoristas de aplicativo?

Desta forma, o presente trabalho buscará discorrer sobre a Uberização e a atualidade, apresentando alguns dados estatísticos, focando nos motoristas das plataformas digitais, descrevendo sobre a caracterização do vínculo empregatício e apresentar sobre a sociologia do trabalho, apontando possíveis problemas e riscos à saúde e segurança deste trabalhador.

Diante disto, o presente trabalho trata-se de um artigo científico, onde serão utilizados dados estatísticos apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), bem como pesquisas *online* de pessoas que trabalham na área jurídica sobre o presente tema. Apresentará artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito aos elementos do vínculo empregatício e, ainda, será citada brevemente a Norma Regulamentadora 17. Estarão presentes as obras dos autores Klaus Schwab no que diz respeito à revolução industrial, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, bem como Ricardo Resende, Mauricio Godinho Delgado, Luciano Martinez, sobre os conceitos do assunto relacionados ao direito trabalhista, assim como um princípio muito importante na área trabalhista que se relaciona ao tema proposto e com a proteção do trabalhador, e trará a distinção entre empregado e trabalhador autônomo.

2. A UBERIZAÇÃO NA ATUALIDADE

Inicialmente, é importante relembrarmos brevemente sobre as revoluções industriais que trouxeram grandes transformações para a sociedade atual e que se relacionam a Uberização no trabalho.

Deste modo, por volta do século XVIII, na Inglaterra, surge a Primeira Revolução Industrial, trazendo grandes transformações para a sociedade, principalmente nas áreas relacionadas ao trabalho e sistemas de produção,

surgindo a maquinofatura e substituindo parte da manufatura. Ainda cabe salientar que, no Brasil, teve seu início no ano de 1930 durante o governo de Getúlio Vargas. Em seguida, a chamada Segunda Revolução Industrial trouxe melhorias nas áreas de transporte e comunicação, bem como nas indústrias de petróleo, química, elétrica e aço, possibilitando a melhoria da produção em massa. Além disso, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, surge a Terceira Revolução Industrial, que impulsionou diversas melhorias na área científica e desenvolvimento tecnológico, como, por exemplo, a criação de novos *softwares* para melhorias da internet. Por fim, chega-se a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como "Indústria 4.0".

Sobre a Quarta Revolução Industrial, para o diretor executivo do Fórum Econômico Mundial e um dos principais entusiastas da "revolução", Klaus Schwab, a indústria 4.0:

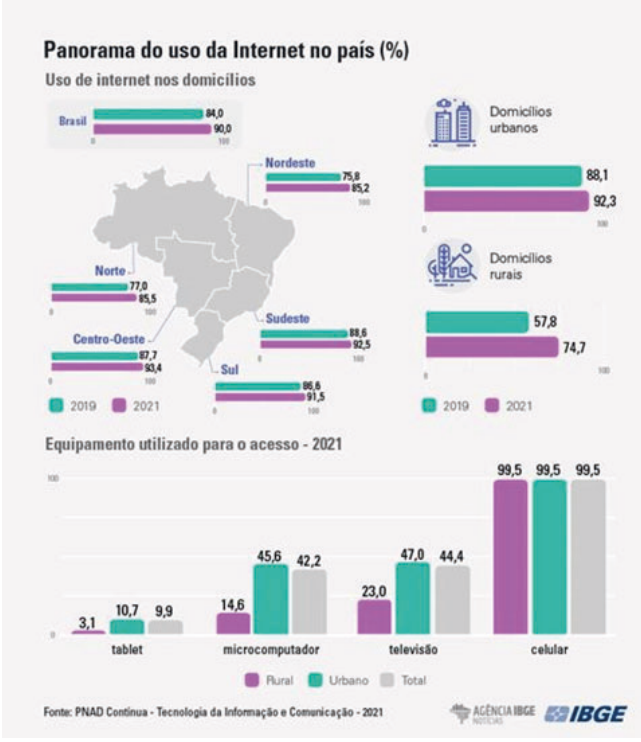
> Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). (Schwab, 2016, p. 19-20).

Ainda para Klaus Schwab, a Quarta Revolução Industrial vai além das máquinas inteligentes. É muito mais ampla e vai "[...] desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica". (Schwab, 2016, p. 20). O autor ainda menciona que o que diferencia a Quarta da Terceira Revolução são três fatores: a velocidade, a amplitude e profundidade e o impacto sistêmico. Isto é, a Industria 4.0 não tem relação somente a sistemas e máquinas inteligentes, ela abrange os sistemas de tecnologias avançadas, como, por exemplo, a inteligência artificial, robótica, nuvem, big data e a internet das coisas.

Além disso, para o Juiz do Trabalho Murilo Sampaio Oliveira (Oliveira, 2020, p. 158), "[...] são paradigmas dessa indústria 4.0 as empresas de plataformas", isto é, as plataformas digitais são um exemplo do avanço desta revolução industrial. Assim, nota-se que algumas empresas utilizam desses avanços tecnológicos com o intuito de melhorar as suas atividades industriais, a produtividade e suprir certas demandas dos consumidores. Percebe-se que cada vez mais as empresas fazem o uso da tecnologia, proporcionando uma experiência diferenciada e suprindo algumas demandas de seus públicos alvos.

Com isso, é importante mencionar que foram levantados dados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o uso da internet nos domicílios brasileiros no ano de 2021. Segundo os dados apresentados, a internet é acessível em 90% dos domicílios brasileiros, sendo declarado que 99,5% o aparelho mais utilizado para este acesso é o celular, conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Panorama do uso da internet no país



Fonte: PNAD Contínua - Tecnologia da Informação e Comunicação - 2021

Desta maneira, com a grande utilização do celular e o intuito das empresas em relação às suas atividades econômicas, as plataformas digitais ganharam mais espaço e vêm disponibilizando cada vez mais a prestação de determinado serviço para uma pessoa física ou para empresas de maneira independente, sem que haja um empregador, fenômeno chamado de “Uberização”. Segundo Ricardo Antunes,

> A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de "prestação de serviços" e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho. (Antunes, 2020, p. 347).

Assim, pode-se dizer que a Uberização se refere a um modelo de trabalho, onde há um profissional que presta serviços de acordo com a demanda, mas não possui vínculo empregatício. Além disso, o termo deriva, também, da empresa Uber criada em 2009, chegando ao Brasil apenas em 2014. Esta plataforma digital tem como finalidade prestar serviços de locomoção através de um motorista cadastrado em seu aplicativo a um usuário de sua plataforma.

A Uberização do trabalho também é vista como uma relação de trabalho mais informal, tendo em vista que este modelo de serviço não segue as condições previstas pelo regulamento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que diz respeito ao vínculo empregatício. Deste modo, o tema da Uberização ganhou força na atualidade sobre a discussão do trabalho na plataforma digital e o vínculo de emprego. Mas o que dizem as empresas das plataformas digitais?

As empresas das plataformas digitais possuem o seguinte discurso sobre a não caracterização do vínculo empregatício, conforme Rodrigo de Lacerda Carelli:

> O discurso dessas empresas sustenta-se basicamente em dois argumentos: 1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o "mercado"; 2) que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado. (Carelli, 2020, p. 66).

Assim, percebe-se que, para a plataforma digital, não há que se falar em vínculo empregatício, pois não há subordinação pelo fato de serem considerados trabalhadores autônomos e terem autonomia para recusar o trabalho ofertado e a flexibilidade de horário. Desta forma, é importante ressaltar brevemente sobre quem é considerado subordinado, sendo assim, para o doutrinador Ricardo Resende (Resende, 2020, p.

188) “quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho”, isto é, o trabalhador que possui vínculo empregatício está sujeito a ordens diretas de seu empregador, não possuindo autonomia para atuar por conta própria.

No entanto, quais são os elementos que caracterizam o vínculo empregatício? Há diferença entre trabalhador autônomo e trabalhador modelo CLT? Há algum risco para este trabalhador? Abordaremos nos capítulos seguintes tais questionamentos.

3. O TRABALHADOR E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O presente capítulo apontará sobre o conceito de cada um dos cinco elementos do vínculo empregatício, buscando apresentar ao trabalhador da plataforma digital a definição da caracterização da relação de emprego e o artigo da CLT que cita sobre o assunto. Além disso, irá distinguir trabalhador autônomo de empregado, e, por fim, será apontado um princípio muito importante no Direito do Trabalho que deve ser observado quanto ao assunto abordado.

Antes de adentrarmos ao tema sobre a definição dos requisitos essenciais da caracterização do vínculo empregatício, é importante discorrermos sobre o conceito desta relação de emprego, que, conforme Ricardo Resende,

> Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. (Resende, 2020, p. 179).

Desta forma, nota-se que a relação de emprego, ou vínculo empregatício, se dá através de um trabalho subordinado, isto é, quando o empregado trabalha sob subordinação, todavia, além da subordinação, há outros requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício, sendo: o trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Além disso, estes elementos também estão expressos na CLT, que menciona, em seu artigo 3º, quem é considerado empregado, sendo: "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (CLT, 1943), ficando assim notável que são elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Além do artigo 3º mencionado acima, é importante destacarmos também o artigo 2º da CLT que discorre sobre quem é considerado empregador, de maneira que: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (CLT, 1943), observando então que a empresa assume os riscos da atividade econômica, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços.

Assim sendo, podemos agora discorrer sobre o conceito destes elementos do vínculo empregatício. O primeiro que iremos apontar é o trabalho prestado por pessoa física, que, para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, "[...] empregado é sempre pessoa física ou natural" (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 69), ou seja, o trabalho prestado por pessoa física nada mais é que o da pessoa física e natural.

Ainda, sobre o primeiro elemento, outro conceito que podemos trazer é a do doutrinador Ricardo Resende, sendo: "[...] só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada". (Resende, 2020, p. 179-180). Nota-se, portanto, que a pessoa jurídica não será, em hipótese alguma, empregada pelo fato de ser apenas a pessoa natural empregada.

O segundo elemento que iremos citar é a chamada pessoalidade, que, para Ricardo Resende,

> [...] é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, *intuitu personae* significa "em razão da pessoa". Isso quer dizer que o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador. (Resende, 2020, p. 180-181).

Isto é, a pessoalidade se dá através do serviço de determinada pessoa que não se faz substituível por outra, e, em caráter *intuitu personae*, o trabalhador prestará serviços pessoalmente ao empregador. Além deste conceito, temos também o conceito de Vicente Paulo e Paulo Alexandrino, que trazem:

> Empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços ao empregador. O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa, razão porque é considerado *intuitu personae*. Assim, o empregador tem o direito de contar com a execução dos serviços por determinada e específica pessoa e não por outra qualquer. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 72).

Assim percebe-se que, para os três doutrinadores, Ricardo Resende, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, a pessoalidade é considerada *intuitu personae*, isto é, o empregador conta especificamente com a execução de serviços de determinado trabalhador, não podendo substitui-lo.

O terceiro elemento que abordaremos é a onerosidade explicada por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

> Empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição. Caso os serviços sejam prestados gratuitamente pela sua própria natureza, não se configurará a relação de emprego. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 72).

Desta maneira, nota-se que a onerosidade ocorre quando o trabalhador recebe uma retribuição pelo serviço que presta, e, ainda, se o serviço for prestado de forma gratuita por sua própria vontade não será considerado relação de emprego. Além deste conceito, Ricardo Resende menciona que:

> [...] a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços. É por isso que se os serviços são prestados a título gratuito não se pode falar em relação de emprego [...]. (Resende, 2020, p. 187).

Desse modo, percebe-se que a onerosidade se trata de um trabalhado remunerado, não podendo, portanto, falar em vínculo empregatício no caso de trabalho voluntário, por exemplo. Isto porque são serviços prestados de forma gratuita, o que não caracteriza relação de emprego.

O quarto e penúltimo elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício é a não eventualidade, segundo Ricardo Rezende: "Em resumo, o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente" (Resende, 2020, p. 182), isto é, a não eventualidade é aquele trabalhador que trabalha de forma repetida. Vicente de Paulo e Marcelo Alexandrino mencionam:

> Entretanto, a não eventualidade não significa, necessariamente, trabalho diário, contínuo. A não eventualidade poderá estar presente ainda quando a prestação do serviço seja descontínua ou alterada durante a semana. É bem verdade que na maioria das vezes a prestação dos serviços pelo empregado é feita diariamente, mas isso não é necessário para caracterizar a relação de emprego. A não eventualidade pode ser caracterizada, por exemplo, pela prestação habitual de serviços de um profissional uma, duas ou três vezes por semana, desde que esses serviços sejam relacionados à atividade normal da empresa [...]. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 70).

Isto posto, entende-se que a não eventualidade está ligada ao trabalho prestado de forma habitual com previsão de ser repetida futuramente pelo trabalhador, seja duas ou mais vezes por semana, não significando trabalhar apenas de forma diária, desde que estejam relacionadas à atividade normal da empresa.

Por fim, chegamos ao quinto e último elemento que é a subordinação, que, além do disposto anteriormente, onde citamos que a relação de emprego se dá através da relação de trabalho subordinado, os autores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino trazem que "[...] o empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem". (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 70). Isto significa que todo empregado mencionado na Consolidação das Leis trabalhistas anteriormente em seu artigo 3º é dependente do empregador.

Além do conceito apresentado por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, é importante trazermos também o conceito de outro autor, Ricardo Resende, que descreve a subordinação da seguinte maneira:

> A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. (Resende, 2020, p. 188).

Com isso, nota-se que a subordinação é um dos requisitos mais importantes, pois consegue diferenciar, por exemplo, empregado de trabalhador autônomo, o que nos leva a voltarmos a discussão do motorista de aplicativo pelo fato de ser um discurso que a empresa apresenta para não haver o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma, conforme apontam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

> [...] o elemento primordial, que diferencia o autônomo do empregado, é a subordinação: o trabalhador autônomo não é subordinado, não é dirigido ou fiscalizado pelo tomador dos serviços, não tem obrigação de cumprir horário de trabalho, de comparecer todos os dias ao trabalho etc. (Paulo; Alexandrino, 2014, p. 75).

Assim, percebe-se que a distinção entre o empregado e o trabalhador autônomo está na subordinação, isto é, o empregado é subordinado ao empregador, enquanto o trabalhador autônomo não recebe ordens e escolhe os dias em que vai laborar, bem como o horário para labor.

Além dos conceitos sobre os elementos do vínculo empregatício e a diferenciação do empregado e trabalhador autônomo para a presente pesquisa, ainda, é importante destacarmos também sobre um princípio muito importante no Direito do Trabalho que é o princípio da primazia da realidade, segundo Mauricio Godinho Delgado: "O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista" (DELGADO, 2019, p. 245), podendo assim perceber que, quando há um litígio trabalhista, é possível utilizar-se deste princípio, e, além deste conceito, Luciano Martinez aponta que:

> O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (Martinez, 2021).

Sendo assim, tal princípio nos esclarece que, às vezes, há outra realidade além das cláusulas contratuais, fazendo com que questionemos mais sobre o conceito deste princípio. Assim, dispõe Ricardo Resende: "[...] é o triunfo da verdade real sobre a verdade formal" (Resende, 2020, p. 110), isto é, muitas vezes o que está no contrato nem sempre vai prevalecer, pois o trabalhador possui outra verdade real.

Assim podemos perceber que a observância de tal princípio é essencial para o presente tema, tendo em vista a segurança e saúde do motorista de aplicativo, ficando visível que ele pode assinar o determinado termo de compromisso com a plataforma digital. Entretanto, é crucial que prevaleça o que de fato ocorre durante o labor.

4. TRABALHO PRECÁRIO E A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Assim, tendo em vista que já discorremos sobre a Uberização do trabalho na atualidade, sobre os conceitos dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, bem como, o princípio da primazia da realidade, abordaremos agora sobre o trabalho precário e a importância da segurança e saúde do trabalhador das plataformas digitais.

Inicialmente, é importante ressaltar que o trabalho precário se liga à sociologia do trabalho, porque uma das suas principais preocupações é compreender a organização e evolução do trabalho na sociedade, discutindo também sobre a precarização do trabalho. O que seria essa tal precarização do labor?

Pois bem. Para Wilson Sanches,

> A precarização do trabalho significa a piora das condições de trabalho como um todo, e podem envolver: salários baixos, condições degradantes de trabalho, desproteção social, falta de amparo legal para que o trabalhador busque os seus direitos, etc. (Sanches, 2018).

Isto é, o trabalho precário é um conjunto de riscos e problemas que o trabalhador enfrenta em relação às suas condições de trabalho.

Deste modo, em conformidade ao princípio da primazia da realidade, é notável perceber que alguns motoristas de aplicativo estão expostos ao trabalho precário, tal pelo motivo de uma longa jornada de trabalho, o não recebimento de horas extras quando ultrapassa-se as devidas horas máximas estabelecidas em lei, bem como não usufruir do intervalo intrajornada nos casos em que o labor ultrapassa às horas diárias, não possuírem um ponto de parada específica para descanso, tampouco acesso a banheiro. Além disso, a plataforma digital estabelece o preço das corridas ou entregas, não tendo o motorista um salário fixo o que os leva a trabalharem excessivamente, podendo, assim, causar exaustão e dores físicas no corpo ou dores pelos movimentos repetitivos por várias horas seguidas devido ao exercício de sua atividade.

Com isso, é importante ressaltar que é um direito dos trabalhadores o conforto, a segurança e a saúde conforme dispõe o objetivo da Norma Regulamentadora 17 (NR-17), demonstrando, portanto, a importância da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Assim, o item 17.4.3, alíneas "a" e "d", da norma estabelece que:

> 17.4.3 Devem ser implementadas medidas de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva:
> a) posturas extremas ou nocivas do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e/ou dos membros inferiores;
> [...]
> d) frequência de movimentos dos membros superiores ou inferiores que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador; (Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia; portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978).

Logo, percebe-se que é essencial a todo ambiente de trabalho uma avaliação ergonômica preliminar para que sejam implementadas medidas de prevenção, visando o conforto, a segurança e saúde dos trabalhadores que esta norma regulamentadora nos traz. Deste modo, o item 17.4.3.1 da mesma discorre:

> 17.4.3.1 As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:
> a) pausas para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
> b) alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
> c) alteração da forma de execução ou organização da tarefa; e
> d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET. (Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia; portaria MTb nº3.214, de 8 de junho de 1978).

Ficando notável que tais medidas de prevenção devem respeitar a duas ou mais alternativas, sejam elas, pausas, alternância de atividades, alternância na maneira de execução ou outras medidas técnicas, notando a carência da observância desta norma para os trabalhadores das plataformas digitais.

Além de todo o exposto, pode-se citar outro risco e problema que estes trabalhadores das plataformas digitais estão dispostos a correr, como, por exemplo, acidentes de trânsito, assaltos; outrossim, arcam com as despesas de combustível, limpeza e revisão do automóvel por conta própria. Assim sendo, o governo atual tem feito algo para mudar a situação atual destes trabalhadores, visando o respeito aos seus direitos trabalhistas e a segurança e saúde do trabalhador?

Pode-se dizer que sim. O governo atual de Luiz Inácio Lula da Silva possui um Projeto de Lei (PL) para os motoristas de aplicativo, elaborado em maio de 2023 e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Tal projeto garante direitos trabalhistas e previdenciários, que não irá interferir na autonomia da escolha de horários e jornada de trabalho, ficando o limite máximo de 12 horas diárias de trabalho, assim como uma remuneração mínima por hora trabalhada. Menciona também se há ou não vínculo de trabalho entre motorista e a plataforma digital.

Sendo assim, o Congresso Nacional decretou o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 que discorre sobre a relação de trabalho entre as empresas das plataformas digitais em veículos automotores de quatro rodas, dispondo sobre melhorias das condições de trabalho e a inclusão previdenciária, conforme expressa o artigo 1º deste Projeto de Lei. Cabe ainda mencionar que o *caput* de seu artigo 3º menciona:

> Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. (Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024, artigo 3º).

Deste modo, nota-se que não há que se falar em vínculo empregatício, visto que este motorista possui sua autonomia para escolher os dias, horários e períodos de labor, isto é, não irá seguir as condições previstas pelo regulamento da CLT no que concerne ao vínculo empregatício por ser considerado trabalhador autônomo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante todo o exposto, fica visível a importância do presente artigo no que diz respeito à discussão sobre a Uberização do trabalho e os motoristas de aplicativo. É um tema que aborda, além do vínculo empregatício disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas, a sociologia do trabalho, os direitos do trabalhador e a importância da saúde e segurança do trabalho, visando sempre melhorias das condições de trabalho e do bem-estar do ser humano.

Assim, nota-se que o direito está e precisa estar sempre em conjunto com as mudanças apresentadas à sociedade, principalmente em respeito à área trabalhista, pelo fato de a sociedade buscar a evolução nas diversas áreas e mudar constantemente na busca do aperfeiçoamento das condições de vida, saúde, segurança e trabalho para os indivíduos.

Desta forma, mesmo que o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 aborde sobre o tema dos motoristas de aplicativo, ainda há muito o que se discutir, pelo fato de ser um novo modelo de trabalho surgido por meio da Uberização, além de o direito caminhar em conjunto com a evolução da sociedade, objetivando sempre a melhoria para todos. É necessária, também, a observância da Norma Regulamentadora 17 sobre a ergonomia, visando o conforto, a segurança e a saúde daquele motorista que for laborar as doze horas máximas estabelecidas.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Juliana. *Primeira revolução industrial.* Disponível em: https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/. Acesso em: 3 abr. 2023.

BEZERRA, Juliana. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/. Acesso em: 3 abr. 2023.

BEZERRA, Juliana. *Terceira revolução industrial*. Disponível em: https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial/. Acesso em: 3 abr. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 maio 2024.

CAMPOS, Mateus. *Primeira revolução industrial*. Disponível em: https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/revolucao-industrial-1.htm. Acesso em: 3 abr. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da Fonseca. *Futuro do trabalho* - os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasílla: Editora ESMPU, 2020.

CNN - Brasil; *Quarta Revolução Industrial chegou, e o Brasil precisa inovar para não ficar de fora*. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/brandedcontent/business/quarta-revolucao-industrial-chegou-e-o-brasil-precisa-inovar-paranao-ficar-de-fora/#:~:text=Branded%20Content-,Quarta%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20chegou%2C%20e%20o%20Brasil%20precisa%20inovar%20para,que%20j%C3%A1%20est%C3%A1%20em%20curso. Acesso em: 4 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

GUITARRARA, Paloma. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/segunda-revolucao-industrial.htm. Acesso em: 3 abr. 2023.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MATA, Leandro Ferreira da. *A uberização do trabalho no Brasil:* desafios e perspectivas. Atualizado em: 27/06/2021 às 01:59. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-perspectivas. Acesso em: 4 abr. 2023.

NASCIMENTO, Pedro. *Lula recebe CEO da Uber em meio a tentativa de regulamentar trabalho de motoristas de app*. Disponível em: https://www.itatiaia.com.br/politica/2024/05/22/lula-recebe-ceo-da-uber-em-meio-a-tentativa-de-regulamentar-trabalho-de-motoristas-de-app. Acesso em: 24 maio 2024.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius*. Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021*. Editoria: Estatísticas Sociais. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em2021. Acesso em: 4 abr. 2023.

Norma Regulamentadora 17, Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO Marcelo. *Manual de direito do trabalho para concursos.* 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora MÉTODO, out./2014.

PERASSO, Valeria. *Quarta revolução industrial.* Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309. Acesso em: 4 abr. 2023.

PLANALTO. *Lula:* PL dos motoristas de aplicativos é “marco no mundo do trabalho”. Disponível em: https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d. Acesso em: 24 maio 2024.

PLANALTO. Projeto de Lei 12/2024. Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. 2024 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24 maio 2024.

RAMOS, Debora. *Uberização do trabalho:* o que é e quais suas consequências. Disponível em: https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/. Acesso em: 4 abr. 2023.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho.* 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Editora MÉTODO, 2020.

SANCHES, Wilson. *Sociologia do trabalho*. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A, 2018.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. Título original: *The fourth industrial revolution*.

SOUSA, Rafaela. *Segunda revolução industrial*. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm#:~:text=As%20tecnologias%20introduzidas%20nesse%20per%C3%ADodo,o%20aprimoramento%20das%20ind%C3%BAstrias%20sider%C3%BArgicas. Acesso em: 3 abr. 2023.

SOUSA, Rafaela. *Terceira revolução industrial*. Disponível em: https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm. Acesso em: 3 abr. 2023.

DOUTRINAS

Assuntos Diversos

A FORÇA CENTRÍFUGA DA RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL: UMA ANÁLISE DA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS TRABALHISTAS

THE CENTRIFUGAL FORCE OF THE PRE-PROCEDURAL COMPLAINT: AN ANALYSIS OF PRE-PROCEDURAL MEDIATION IN INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LABOR CONFLICTS

Roberta de Melo Carvalho*

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discorrer sobre a mediação pré-processual em conflitos individuais e coletivos trabalhistas, demonstrar a força centrífuga da Reclamação Pré-Processual, como instrumento democrático capaz de contribuir para o desenvolvimento da cultura do diálogo e para a efetiva desjudicialização.

Palavras-chave: acesso pleno à justiça; mediação pré-processual; conflitos individuais; conflitos coletivos; transformação; solução dialogada; cultura do litígio e cultura da paz.

* Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Atualmente, exerce a função de Juíza Auxiliar da Vice-Presidência do TST e CSJT. Especialista em Direito Trabalhista e Previdenciário e pós-graduada em Direito Público pela Universidade Católica de Brasília. Mestranda em Sistema de Resolução de Conflitos na Universidade Lomas de Zamora na Argentina. Possui formação nacional e internacional em Comunicação não violenta Foi Secretária-Geral da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação - CONAPROC no biênio 2022-2024. Exerceu a coordenação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC/JT Brasília desde sua implantação em 2017 até março de 2022. Integrou o NUPEMEC/JT do Regional no período de 2017 a 2022. Foi representante da Região Centro-Oeste na Comissão Nacional de Promoção à Conciliação - CONAPROC/CSJT no biênio 2020-2022. Foi Gestora Regional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem no biênio 2020-2022. Possui mais de 100 horas de cursos e formações em comunicação não-violenta, justiça restaurativa e estudos da paz. Foi professora universitária do IESB/Brasília até 2009. É instrutora de ensino da ENAMAT e de diversas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Autora de livros e artigos na área jurídica.

ABSTRACT

This article aims to discuss pre-procedural mediation in individual and collective labor conflicts and demonstrate the centrifugal force of the Pre-Procedural Complaint, as a democratic instrument capable of contributing to the development of the culture of dialogue and effective de-judicialization.

Keywords*: full access to justice; pre-procedural mediation; individual conflicts; collective conflicts; transformation; dialogued solution; culture of litigation and culture of peace.*

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são relações sociais, de trato sucessivo e continuado, sendo natural a ocorrência de conflitos gerados das interações ocorridas no ambiente organizacional, seja de forma interpessoal ou coletiva, ou ainda oriundos das interações sistêmicas institucionais.

Devido à cultura de litígio, arraigada e ainda predominante na sociedade brasileira, significativa parte desses conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, são levados ao Poder Judiciário para solução. E qual a melhor forma de resolvê-los?

Para cada conflito podem ser utilizados um ou mais métodos adequados de solução e, com base nesta premissa, é necessário ampliar o espectro de soluções disponíveis no campo judicial para sociedades que, como a brasileira, não conhecem ou não estão acostumadas com outros métodos adequados para a resolução de conflitos, além da adjudicação.

No Processo do Trabalho, destacam-se como princípios basilares a simplicidade, a oralidade, a informalidade, a concentração de atos processuais e a conciliação.

Apesar de a conciliação ter sido erigida como pilar do Processo do Trabalho, aos poucos e em especial no início do século XXI, houve um distanciamento dessa premissa com o uso supletivo das normas de Processo Civil, autorizado pelo artigo 769 da CLT, tornando-se secundária sua função pacificadora no cotidiano forense.

Com um expressivo aumento da demanda judicial, ocorreu o congestionamento processual nas fases de conhecimento e de execução, e a conciliação passou a ser um breve rito processual que se resumia ao simples questionamento se haveria ou não proposta de acordo nas audiências inaugurais e unas na maioria das Varas do Trabalho.

Assim, o Processo do Trabalho, na prática forense, caminhava na contramão da evolução normativa e social pois, enquanto nos distanciávamos da premissa de que a conciliação era fundamental para a solução das demandas trabalhistas, o Processo Civil foi reformado. Com o Código de Processo Civil de 2015, houve a ressignificação do princípio constitucional do acesso à justiça, que não se limita ao simples acesso aos órgãos judiciais e à estrutura judiciária estatal, e sim ao efetivo acesso à ordem jurídica justa, nos ensinamentos de Kazuo Watanabe[1].

De fato, a razoável duração do processo, por ser princípio de sobredireito, deve iluminar a todos os demais dispositivos em matéria processual, especialmente na área trabalhista, em que se busca a concretização de direitos oriundos das relações de trabalho.

Como nos ensina Cândido Rangel Dinamarco:

> [...] só tem acesso à ordem jurídica justa quem recebe justiça. E receber justiça significa ser admitido em juízo, poder participar, contar com a participação adequada do juiz e, ao fim, receber um provimento jurisdicional consentâneo com os valores da sociedade. Tais são os contornos do processo justo, ou processo équo, que é composto pela efetividade de um mínimo de garantias de meios e de resultados[2].

É inegável que o Código de Processo Civil Brasileiro (Lei 13.105/2015) introduziu uma mudança paradigmática na legislação nacional, conferindo concretude ao princípio constitucional do amplo acesso ao Poder Judiciário, ao estabelecer em seu artigo 3º, §3º, o dever de estímulo aos métodos de solução consensual de conflitos, em especial a mediação e a conciliação, por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público. Assim, a norma forneceu a base legislativa para a adoção do sistema de justiça multiportas[3].

---

[1] WATANABE, Kazuo. Acesso à Justiça e sociedade moderna. *In*: WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Ed. RT, 1988, p. 128-129.

[2] DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Vol. I. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 115.

[3] Termo criado por Frank Sander - MultiDoors CourtHouse - 1985, para designar a possibilidade de oferta e de escolha de diferentes métodos de resolução de conflitos integrados ao Judiciário.

Na lição do processualista Freddie Didier:

> Compreende-se que a solução negociada não é apenas um meio eficaz e econômico de resolução de conflitos: é um importante instrumento para o desenvolvimento da cidadania, em que os interessados se tornam protagonistas na construção da decisão jurídica que regula suas relações. Nesse sentido, o incentivo à autocomposição pode ser entendido como um reforço daquilo que é popular no exercício do poder, neste caso, o poder de resolução de conflitos. Também tem um forte caráter democrático. O objetivo é tentar iniciar uma transformação cultural, da cultura do julgamento para a cultura da paz[4].

Em âmbito trabalhista, essa mudança cultural teve como força motriz a edição da Resolução CSJT n. 174, de 2016, de 30 de setembro de 2016[5], que estruturou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, posteriormente aperfeiçoada com as novas diretrizes somadas pela Resolução CSJT n. 288, de 19 de março de 2021[6].

Porém, ainda há um longo caminho a ser percorrido e a Reclamação Pré-Processual, em âmbito trabalhista, se consagra como um importante instrumento condutor dessa transformação para a disseminação dos métodos autocompositivos de solução, conforme veremos detalhadamente a seguir.

A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS COLETIVOS

A transformação cultural paradigmática na seara trabalhista teve um marco relevante com a possibilidade de utilização da mediação pré-processual em conflitos coletivos, autorizada pela primeira vez por meio do ATO nº. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016, do Tribunal Superior do Trabalho[7], alguns meses antes da edição da Resolução CSJT 174/2016, a

[4] DIDIER Jr, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 19. ed. V. 1. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 305.
[5] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527.
[6] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270.
[7] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592.

partir de experiências utilizadas no âmbito da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho ao tratar os Dissídios Coletivos de sua competência.

Para melhor compreensão, é preciso detalhar o arcabouço normativo que inspira e autoriza essa inovação.

Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, publicado no Diário Oficial, em 9 de agosto, para entrar em vigor apenas em 10 de novembro do mesmo ano, diante da necessidade de explicações no cenário político quanto às inovações trazidas pela comissão responsável por sua elaboração[8]. A comissão foi composta por juristas e especialistas na área do Direito do Trabalho, dentre os quais Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luiz Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e o saudoso Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Arnaldo Lopes Süssekind. A comissão foi presidida pelo então Ministro do Trabalho Indústria e Comércio Alexandre Marcondes Filho, e, em sua compilação, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho, dos quais se destaca o pilar atribuído à conciliação.

Aliás, na Constituição Imperial de 1824, era mandamento constitucional, previsto em seu artigo 161, que processo algum poderia ser iniciado sem que a conciliação tivesse sido tentada[9].

E, dentro da concepção de que o diálogo deve nortear a solução dos conflitos, foi criado o artigo 764 da CLT, ainda vigente, que dispõe: *"Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação."*

Dessa forma, a conciliação é a vocação natural da Justiça do Trabalho, devendo os magistrados e magistradas que a integram em todas as instâncias buscar a concretização da solução pacífica das controvérsias como valor fundamental e democrático da República Federativa do Brasil, previsto no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 e sobre o qual se consagram outros princípios fundamentais.

E foi justamente essa diretriz que norteou a edição do ATO TST. GP Nº 168, DE 4 DE ABRIL DE 2016, com foco na prevenção dos conflitos

[8] CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, ano, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2012.

[9] Artigo 161 da Constituição Imperial do Brasil de 1824: Art. 161. Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm.

coletivos de trabalho e na adoção de mecanismo para o tratamento adequado de forma a impulsionar a solução pacífica das controvérsias, por meio da mediação pré-processual ao autorizar em seu artigo 2º:

> *Art. 2º Podem ser submetidos ao procedimento de mediação e conciliação pré-processual as relações jurídicas passíveis de submissão a dissídio coletivo de natureza econômica, jurídica ou de greve.*

Referido normativo em seus demais artigos conceituou os legitimados e definiu o procedimento de tramitação do Pedido de Mediação Pré-Processual (PMPP). Cabe esclarecer que esta foi a nomenclatura utilizada no âmbito da Justiça do Trabalho por algum tempo[10] e a modificação para Reclamação Pré-Processual (RPP) ocorreu por necessidade de adequação à tabela processual unificada do Conselho Nacional de Justiça, em observância à Resolução CNJ nº. 46, de 18 de dezembro de 2007[11], e para a correta tramitação no sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Com a crescente busca e utilização da mediação pré-processual em conflitos coletivos, em 2019 foi instituído o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho[12], que regulamenta as etapas do procedimento e abrange tanto questões judicializadas, sob a classe Disputa Coletiva (DC ou DCG) como demandas pré-processuais, estas estão na classe Reclamação Pré-Processual (RPP).

A credibilidade deste serviço ganhou novos contornos nos últimos anos, permitindo-nos constatar um aumento no número de pedidos de mediação e uma diminuição na apresentação de Ações de Dissídios Coletivos, com a consequente redução de paralisações e greves, gerando uma maior segurança social, seja pela não paralisação dos serviços à população, especialmente no domínio dos transportes e dos serviços públicos essenciais, seja na consequente e efetiva promoção da desjudicialização dos conflitos com o fomento da solução dialogada.

---

[10] A propósito, e em termos comunicativos com a sociedade, a nomenclatura Pedido de Mediação Pré-Processual era mais apropriada em sua gênese, haja vista a etimologia da palavra "Reclamação". Esta vem do Latim *RECLAMARE*, "gritar, protestar contra", formado por *RE*, intensificativo, mais *CLAMARE*, "gritar", o que destoa do que se busca com esse instrumento no Poder Judiciário.

[11] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/3199.

[12] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152650.

Em termos procedimentais, ao receber a Reclamação Pré-Processual, o primeiro passo é a análise preliminar da origem do procedimento, considerando aspectos processuais, a fim de apurar possíveis questões que impeçam o início do procedimento de mediação como, por exemplo, a legitimidade.

Por ser um procedimento facultativo, é expedida uma notificação-convite para que a parte requerida possa se habilitar no sistema PJe e participar do processo de mediação.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, as partes são esclarecidas de como funcionará a agenda da mediação, com a designação de reuniões unilaterais e bilaterais, além das audiências de conciliação, solicitando que tenham boa vontade na disposição efetiva na procura de uma solução autocompositiva. São apresentados os princípios que regerão o procedimento e também há a recomendação de leitura dos termos do Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, implementado por meio da Lei GVP nº. 01, de 26 de março de 2019.

Dessa forma, ao aceitar o convite para participar da mediação processual, instrumentalizada pela Reclamação Pré-Processual (RPP), a parte requerida adere aos princípios da mediação, a saber: informalidade, imparcialidade, autonomia de vontade, confidencialidade, busca de consenso e desburocratização de atos e formas de comunicação.

Realizam-se reuniões de trabalho e negociação unilaterais e bilaterais, momentos em que são realizados os acolhimentos necessários para estabelecer laços de confiança (*rapport*[13]) entre o mediador e os mediandos, de forma a abrir caminho para a construção de uma solução conjunta, criativa, justa e adequada a cada caso.

O mediador deve realizar o mapeamento do conflito. Segundo Raúl Calvo Soler (2014),

[13] O *rapport* tem origem no termo francês *rapporter*, cujo significado vem da sincronização que permite estabelecer uma relação harmônica. Portanto, o *rapport* é a conexão estabelecida entre o mediador e os mediandos no processo de comunicação e deverá ser mantido ao longo de toda a mediação, desde a recepção das partes até a finalização com despedida. Permite ao mediador o domínio da mesa com postura inclusiva e pacificadora, possibilita a construção de credibilidade pessoal, institucional e processual e propicia espaço aberto para o recuo de posições e enfoque prospetivo na busca da solução.

> *O mapeamento inclui um conjunto de reflexões, descrições e reconstruções segundo as quais o operador pode desenhar um plano de ação que responda às questões de o que fazer?, porquê?, com que finalidade e quando fazer isso? Desta forma, ao traçar o mapa do conflito, o operador pode começar a criar um itinerário para a sua intervenção*[14].

O estudo da situação apresentada deve ser realizado com base na análise da narrativa e dos documentos que acompanham o pedido inicial como primeiro passo para compreender os contornos do conflito, sendo definido como mapeamento estático. Neste é feita a identificação dos atores sociais, terceiros envolvidos e intervenientes, necessidades e interesses e sua ordem de importância, pontos que serão trabalhados ao longo do processo de mediação.

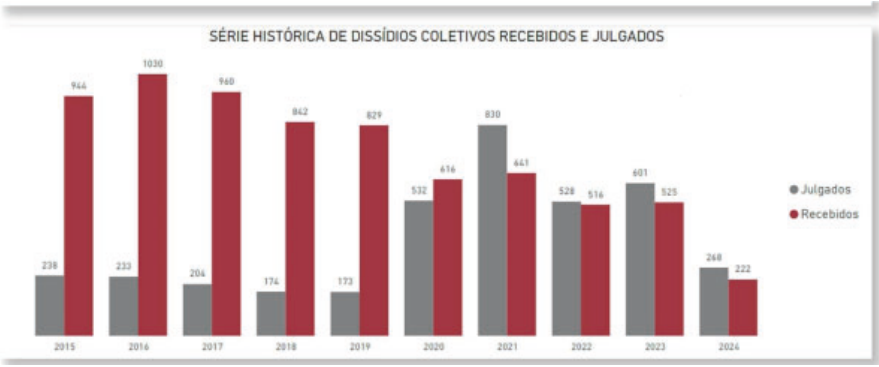
A partir do mapeamento estático do conflito, estabelece-se a estratégia para condução do processo de mediação qualificado e estruturado em todas as etapas, da abertura ao encerramento, com utilização de técnicas e ferramentas selecionadas, a partir da análise dinâmica do cenário do conflito e a definição de cenários construídos ao longo do procedimento.

Dessa forma, o mediador, terceiro imparcial e sem poder de decisão, atua para facilitar a comunicação, para que as partes compreendam as perspectivas de solução que possuem, além de o mediador incentivar a geração de opções, com base nos interesses identificados e na busca de uma solução autocompositiva.

E será que o processo de mediação, em âmbito judicial, funciona?

O resultado pode ser avaliado com base na análise estatística disponibilizada pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho, a qual demonstra a efetividade do fomento à solução consensual mesmo quando judicializado o conflito, especialmente quando se analisa a série histórica de Dissídios Coletivos recebidos e julgados de toda a Justiça do Trabalho:

[14] SOLER, Raúl Calvo. *Mapeo de conflictos*: técnica para la exploración de los conflictos. Barcelona: Gedisa, 2014, p. 19.



Fonte: Estatística TST. Quadro atualizado até junho de 2024[15]

Pelo gráfico acima, até 2019, percebe-se que a quantidade de Dissídios Coletivos distribuídos era bem superior à capacidade de julgamento da Justiça do Trabalho, ordem que se inverteu com a expressiva diminuição dos Dissídios Coletivos e o aumento considerável da produtividade dos órgãos julgadores.

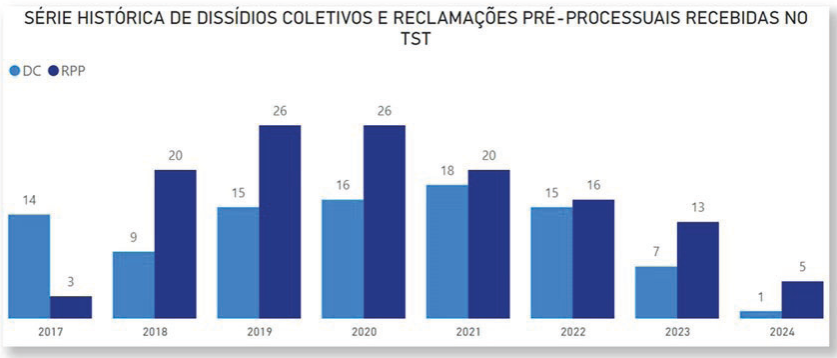
É certo que diversos fatores contribuíram para essa mudança de cenário, tais como a reforma trabalhista e os impactos no sindicalismo brasileiro, a pandemia da COVID-19, dentre outras questões, não sendo todos os créditos conferidos apenas ao uso da mediação. Porém, é indiscutível que o marco de mudança é exatamente o ano de 2019, no qual foi instituído o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, pelo ATO GVP n. 01/2019 e replicado em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, que também instituíram a mediação pré-processual em conflitos coletivos de suas competências.

De certa forma, o processo de mediação e a construção dialogada e coletiva de soluções para os conflitos coletivos auxiliam e promovem o resgate do fundamental papel das entidades sindicais representativas das categorias profissional e econômica no estabelecimento de novas e melhores condições de trabalho, especialmente diante da pulverização do modelo de representação e de novas formas de trabalho.

Sob esse prisma de mudança, verifica-se, também, que, atualmente, nos conflitos coletivos de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho, a distribuição de Reclamações Pré-Processuais é superior à

[15] Figura extraída da página eletrônica: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/dissidios-coletivos. Acesso em: 19 ago. 2024.

distribuição de Dissídios Coletivos e comprova a mudança paradigmática dos atores sociais envolvidos no conflito e a visão prospectiva na busca de soluções. Vejamos:



Fonte: Estatística do TST. Atualizado até junho de 2024[16]

Pelo gráfico acima, percebe-se que o número de Dissídios Coletivos passou a ser inferior aos pedidos de instauração de Mediação Pré-Processual e, em apenas dois anos após a inovação de se permitir a possibilidade de mediação antes da apresentação de uma Ação de Dissídio Coletivo, há uma mudança positiva de cenário e a indicação de efetiva desjudicialização, fenômeno que aumenta o acesso à justiça, apesar de paradoxal.

Antônio do Passo Cabral explica que a desjudicialização *"[...] refere-se a processos que buscam soluções não judiciais para conflitos e demandas, de modo que as instituições do sistema judiciário não sejam acionadas*[17]*"*. Porém, no caso das Reclamações Pré-Processuais, o sistema judiciário continua a ser acionado, então como podemos afirmar que há contribuição desse instrumento para a desjudicialização?

Embora a Reclamação Pré-Processual ocorra em um contexto judicial, ela não se caracteriza por essa natureza. Ao promover a pacificação das relações sociais, essa abordagem melhora a comunicação entre os atores envolvidos, minimizando ruídos e prevenindo o surgimento de conflitos derivados que possam resultar em novas demandas judiciais.

[16] Quadro extraído do endereço eletrônico: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/dissidioscoletivos. Acesso em: 19 ago. 2024.

[17] CABRAL, Antônio do Passo. *Desjudicialização*: perspectivas históricas e contemporâneas. Editora Lumen Juris, 2007.

Portanto, para o desenvolvimento e transformação cultural e social na construção da cultura de paz é preciso criar espaços de diálogo dentro dos grupos e organizações para o exercício da escuta ativa dos membros que a integram. É certo que o processo de mediação deve ser extrajudicial. Porém, em sociedades não acostumadas com a autocomposição, como no caso da sociedade brasileira, a inserção do processo de mediação na etapa no âmbito judicial colabora para o movimento da desjudicialização.

A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Com a positiva experiência da mediação pré-processual em conflitos coletivos, a utilização da mediação pré-processual em conflitos individuais foi autorizada em 2020 pela Recomendação CSJT.GVP n.º 01, de 25 de março de 2020[18], durante o período da pandemia da COVID-19, e depois inserida no artigo 7º, §7º, da Resolução CSJT n.º 174/2016, pela alteração promovida pela aprovação da Resolução CSJT n.º 288/2021.

Poucos foram os Tribunais Regionais do Trabalho que regulamentaram o uso do instituto, e havia a necessidade de diretrizes procedimentais para maior segurança e fomento no uso do instituto. Assim, após deliberação na Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), foi instituída uma comissão para estudo e proposição da Regulamentação sobre as Mediações Pré-Processuais na Justiça do Trabalho, pelo Ato n. 9/GVP, de 23 de novembro de 2022[19], com competência ampliada e composição alterada pelo Ato n. 12/GVP, de 20 de abril de 2023[20].

Após meses de estudo, proposições e reflexões entre participantes de todas as instâncias do Judiciário Trabalhista integrantes da CONAPROC, em outubro de 2023, por unanimidade, foi aprovada a proposta final apresentada pela Comissão de Regulamentação sobre as Mediações Pré-Processuais na Justiça do Trabalho, a qual foi remetida ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que, em sessão ordinária do órgão, aprovou a Resolução CSJT Nº 377, de 22 de março de 2024.

[18] Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/152650.

[19] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209011/2022_ato0009_gvp.pdf?seq uence=1&isAllowed=y.

[20] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/214456/2023_ato0012.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y.

Referido ato normativo conceitua o instituto em seu artigo 1º, §1º:

> § 1º Entende-se por mediação pré-processual a mediação facultativa ocorrida antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista, buscada espontaneamente pelos próprios interessados junto ao Poder Judiciário, praticada por mediadores judiciais e com o intuito de prevenir a instauração de demanda trabalhista.

Por se tratar de procedimento facultativo e não adversarial, os requisitos previstos no artigo 840 da CLT são dispensados, conforme artigo 3º, §1º, da Resolução CSJT n.º 377/2024, bastando a exposição sucinta dos fatos que ensejaram o pedido de mediação instrumentalizado na Reclamação Pré-Processual.

Em caso de mediação frutífera, devem ser seguidos os passos previstos no artigo 12:

> Art. 12. Na hipótese de êxito da mediação, em conflitos individuais, a Reclamação Pré-Processual (RPP) será convertida na classe processual "Homologação de Transação Extrajudicial (HTE)" (código n.º 12374 nas Tabelas Processuais Unificadas do CNJ), sendo proferida a sentença, nos termos do art. 855-D da CLT, pelo(a) magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT.

E nesse ponto gerou-se certa confusão entre os institutos. Para fins estatísticos e para consolidação do título executivo, a norma trouxe a previsão de evolução da classe processual "Homologação de Transação Extrajudicial (HTE)", apesar de que, para a Justiça do Trabalho, essa evolução é facultativa[21]. No entanto, o resultado da mediação frutífera em sede de Reclamação Pré-Processual não desvirtua a sua natureza com atração do regramento do acordo extrajudicial em sua gênese.

[21] No glossário da Tabela Processual Unificada do Conselho Nacional de Justiça, a Reclamação Pré-Processual está assim definida: "Classe que deverá ser utilizada para cadastramento de todas as reclamações pré-processuais (pedidos de mediação ou conciliação pré-processuais)". Não se constitui em processo judicial, e sim em procedimento prévio.
Com exceção da Justiça do Trabalho, na hipótese de haver homologação judicial de acordo obtido nesta fase, o respectivo feito deverá ter sua classe evoluída para 12374 - Homologação de Transação Extrajudicial. Para a Justiça do Trabalho, a evolução da classe é facultativa.
Disponível em: https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta_publica_classes.php.

E quanto à participação do advogado?

Conforme preceito constitucional disposto no artigo 133 da Constituição Federal, a advocacia é função essencial à justiça e o pleno acesso material a esta perpassa pela representação exercida em juízo pelos profissionais devidamente habilitados ou pela assistência jurídica integral gratuita prestada pelo Estado (art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal).

Embora seja recomendável que as partes estejam assistidas por advogados, não seria possível atribuir obrigatoriedade da assistência na mediação pré-processual na Justiça do Trabalho por Resolução. Isso porque o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê o *jus postulandi*. Desta forma, não se pode exigir a assistência de advogado em procedimento facultativo na Justiça do Trabalho, quando é possível o exercício de ação sem assistência nesta Especializada.

Soma-se a isso o fato de que as mediações pré-processuais em conflitos individuais são de competência dos CEJUSCs e no julgamento da ADI 6.234, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese aplicável ao caso:

> É constitucional a disposição do Conselho Nacional de Justiça que prevê a facultatividade de representação por advogado ou defensor público nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs)[22].

Destaca-se, ainda, que a Lei de Mediação 13.140/2015, em seu artigo 26, prevê a obrigatoriedade da assistência por advogados ou defensores públicos nas mediações judiciais, exceto nas hipóteses previstas nas Leis 9.099, de 26 de setembro de 1995, e 10.259, de 12 de julho de 2001. Portanto, se na mediação judicial da Justiça Comum a exigência da assistência por advogado ou defensor público é excepcionada nas hipóteses legais em que sua presença não é obrigatória, o mesmo raciocínio se aplica à Justiça do Trabalho.

Dessa forma, pelos fundamentos acima expostos, conclui-se que não seria possível, legal ou constitucional atribuir a obrigatoriedade de assistência por advogado nas mediações pré-processuais trabalhistas por Resolução ou qualquer outro ato normativo regulamentar. E isso não significa que a presença do advogado seja dispensável. Pelo contrário, a norma não precisa exigir essa representação para que ela se faça necessária

[22] Disponível em: ttps://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur486617/false.

e, como afirmado anteriormente, o pleno exercício do acesso à justiça em sentido amplo traz consigo a devida representação pela essencialidade principiológica da advocacia e sua base constitucional.

Por outro lado, não será possível a celebração de acordo em mediação pré-processual que envolva a quitação ampla, geral e irrevogável do contrato de trabalho caso as partes não estejam devidamente representadas ou assistidas por advogados, devendo ser observadas as diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 586/2024.

Como visto, a recente regulamentação prevista na Resolução CSJT n.º 377/2024 trará uniformidade e diretrizes para a utilização do instituto, sendo necessários, para a sua evolução e aperfeiçoamento, um contínuo diálogo interinstitucional, uma efetiva participação da advocacia, a constante formação e capacitação de todos os operadores de direito, bem como o exercício da escuta ativa dos usuários do sistema de justiça com a avaliação periódica das diretrizes na execução da Política Pública Judiciária.

CONCLUSÃO

Por meio da mediação pré-processual, as partes solicitam ao Poder Judiciário que atue no diálogo entre elas, promovendo a negociação assistida, com facilitação da comunicação e geração de opções construídas coletivamente, baseadas no exercício da autonomia da vontade e com empoderamento dos atores sociais envolvidos no conflito.

Dessa forma, a mediação, como método consensual de resolução de conflitos utilizado em âmbito judicial, contribui para a redução dos índices de congestionamento nas fases de conhecimento e execução e para o aumento do índice de conciliação nos tribunais trabalhistas brasileiros e, principalmente, na satisfação dos usuários do sistema de justiça pela análise de dados quantitativos e qualitativos.

Pesquisas de opinião indicam que a satisfação dos usuários com o devido processo legal depende, em grande parte, da sua compreensão do procedimento e da sua participação nos critérios utilizados para resolver seus problemas, potencializados com a mediação.

A qualidade do serviço público prestado aumenta a partir da percepção do usuário sobre o exercício do poder de decisão, possível com métodos de autocomposição de resolução de conflitos[23].

[23] RHODE, Deborah L. *In the interests of Justice: reforming the legal profession*. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.

Para o desenvolvimento e transformação cultural e social na construção da cultura de paz, é preciso criar espaços de diálogo dentro dos grupos e organizações para o exercício da escuta ativa dos membros que a integram. É certo que o processo de mediação deve ser extrajudicial. Porém, em sociedades não acostumadas com a autocomposição, como no caso da sociedade brasileira, a inserção do processo de mediação na etapa no âmbito judicial colabora para a desjudicialização, para o seu conhecimento e disseminação.

A Reclamação Pré-Processual possui essa força centrífuga, como um instrumento democrático capaz de contribuir para o desenvolvimento da cultura do diálogo, do centro do Poder Judiciário para o meio social, em sua base metodológica que, se devidamente utilizada, permite a descoberta de novos meios de solução justos e equilibrados.

Por conseguinte, em uma visão mais ampla, conclui-se que a utilização do processo de mediação como etapa da conciliação trabalhista, seja em conflitos não judicializados ou já judicializados, é um fator importante para a promoção de um sistema de justiça multiportas, eficaz e com caráter pedagógico, efeito que se irradia nas relações sociais por seu caráter paradigmático, pragmático e cultural.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). *Lex*: Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei 13.140 de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de

11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 9/GVP, de 23 de novembro de 2022. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 3605, p. 6594, 24 nov. 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/209011.

CABRAL, Antônio do Passo. *Desjudicialização*: perspectivas históricas e contemporâneas. Editora Lumen Juris: 2007.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, ano, v. 3, n. 7, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Conselho Nacional de Justiça. *Resolução 125 de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências*. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/buscaatos-adm?documento=2579. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 586 de 30 de setembro de 2024*. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/239454. Acesso em: 13 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 46, de 18 de dezembro de 2007. Cria as Tabelas Processuais Unificadas do Poder Judiciário. *Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil*: seção 1, Brasília, DF, p. 19, 21 dez. 2007. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/3199. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Ato n. 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016*. Dispõe sobre os pedidos de mediação e

conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do trabalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3309, p. 3-12, 15 set. 2021. Republicação 3. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2942, p. 3-5, 26 mar. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/169693. Acesso em: 19 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 288/CSJT, de 19 de março de 2021. Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) da Justiça do Trabalho; e altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270. Acesso em: 21 jul. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 377/CSJT, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3943, p. 6-9, 4 abr. 2024. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/231210.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Tribunal Superior do Trabalho. Ato n. 1/GVP, de 26 de março de 2019. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2691, p. 1-3, 27 mar. 2019. Institui o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/152650.

DIDIER JR, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 19. ed. V. 1. Salvador: JusPodivm, 2017.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Vol. I. São Paulo: Malheiros, 2001.

RHODE, Deborah L. *In the interests of Justice:* reforming the legal profession. Oxford: Oxford University Press, 2003. 288 p.

SOLER, Raúl Calvo. *Mapeo de conflictos*: técnica para la exploración de los conflictos. Barcelona: Gedisa, 2014. 264 p.

WATANABE, Kazuo. Acesso à Justiça e sociedade moderna. *In*: WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel (coord.). *Participação e processo*. São Paulo: Ed. RT, 1988.

BURNOUT: ESTRESSE EXTREMO NO TRABALHO. UMA ANÁLISE PSICOLÓGICA E JURÍDICA*

BURNOUT: EXTREME AT WORK STRESS. A PSYCHOLOGICAL AND LEGAL ANALYSIS

BURNOUT: EXTREMO EN EL ESTRÉS LABORAL. UN ANÁLISIS PSICOLÓGICO Y JURÍDICO

Fernanda da Rocha Teixeira**
Simone Dias Souza Doscher da Fonseca***

RESUMO

A análise psicológica e jurídica do *burnout* se faz necessária pela transversalidade e intersecção da temática. A dificuldade de diagnóstico e o fato de o *burnout* não estar incluso do NTEP chama a atenção, já que dificulta o acesso do trabalhador aos benefícios decorrentes, bem como gera uma análise falsa do cenário atual. Por meio de análise bibliográfica e jurisprudencial, analisamos as dificuldades encontradas para o correto diagnóstico, bem como a forma com a qual a jurisprudência atual vem encarando o *burnout*.

Palavras-chave: *burnout*; doença ocupacional; CID-11; diagnóstico.

---

* A revisão linguística foi realizada por Roberta dos Anjos Matos Resende.

** Juíza Substituta do TRT 3ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais do Trabalho, Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil, Pós-graduada em Direito Constitucional. Integrante do Grupo de Pesquisa (UnB-CNPq) Trabalho, Constituição e Cidadania. Integrante do Grupo de Pesquisa (UDF) Direito das Relações Sociais do Trabalho.
E-mail: fernanda.teixeira@trt3.jus.br

*** Psicóloga clínica e educacional. Mestre em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília. Pós-graduada em Psicopedagogia. Professora de Psicologia Jurídica, Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida e Negociação; UniProcessus, DF, Brasil.
E-mail: simonedoscher@gmail.com

ABSTRACT

The psychological and legal analysis of burnout is necessary due to the transversality and intersection of the theme. The difficulty of diagnosis and the fact that burnout is not included in the NTEP draws attention, as it makes it difficult for workers to access the resulting benefits, as well as generates a false analysis of the current scenario. Through bibliographic and jurisprudential analysis, we analyze the difficulties encountered for the correct diagnosis, as well as the way in which current jurisprudence has been facing burnout.

Keywords: *burnout; occupational disease; ICD-11; diagnosis.*

RESUMEN

El análisis psicológico y legal del burnout es necesario por la transversalidad e intersección del tema. Llama la atención la dificultad de diagnóstico y el hecho de que el burnout no esté incluido en el NTEP, ya que dificulta el acceso de los trabajadores a los beneficios resultantes, así como genera un falso análisis del escenario actual. A través del análisis bibliográfico y jurisprudencial, analizamos las dificultades encontradas para el correcto diagnóstico, así como la forma en que la jurisprudencia actual viene afrontando el burnout.

Palabras clave: *Agotamiento. Enfermedad profesional. CIE-11. Diagnóstico.*

INTRODUÇÃO

Cada vez mais presente no mundo laboral, a síndrome de *burnout* acometerá um crescente número de trabalhadores de diferentes atividades econômicas, que desenvolvem sintomas típicos da maior demanda de afastamento do trabalho por causas médicas. Os sintomas presentes na síndrome constituem principalmente a partir do excesso de trabalho que gera estresse persistente, que não cessa com o afastamento temporário ou férias.

Definido por uma condição laboral específica, a síndrome em tela caracteriza a pessoa que se tornou demasiadamente cansada, tanto no aspecto emocional, como no físico, após, e exclusivamente, a realização

de trabalho exaustivo por período suficiente para causar o mal-estar e que, se não acolhido de forma adequada, pode apresentar consequências ainda mais danosas. Tais consequências incluem aquelas de ordem organizacional, que comprometem as funções laborais próprias do trabalhador e de pares, que impactam o desempenho e desenvolvimento da empresa, e que deveriam ser uma preocupação relevante para os empregadores. Infelizmente não é isso o que acontece. A obsessão com os resultados do trabalho parece ser mais valorizada que a saúde das pessoas que desempenham as funções em seus cargos. Tal prática é observada sobretudo pela facilidade que os que têm desempenho abaixo do esperado são dispensados naturalmente pela organização, sob o pretexto de que há indicadores de desempenho previamente definidos. Aqueles que não se enquadram são descartados. As necessidades imperiosas de *feedback*, de plano individual de desenvolvimento na carreira e da cultura do diálogo.

A literatura específica em gestão de pessoas indica que as performances insatisfatórias obtidas em avaliações de desempenho devem gerar ações voltadas para o trabalhador que conduzam para a melhora do trabalho e dos resultados para ele mesmo e para a empresa. Contudo, as inúmeras ações trabalhistas revelam uma perversa realidade. O trabalhador que adoece em função do ambiente laboral, cuja atividade foi percebida como exaustiva ou a relação trabalhista como abusiva, apenas para citar algumas possibilidades, percebe rapidamente que a empresa raramente se guia pelas melhores práticas de gestão de pessoas. Ao contrário, aqui há uma necessidade imperiosa das organizações em seguir tendências de mercado, de cultuar a urgência e servir a um sistema econômico que valoriza o imediatismo e a performance de excelência como vantagem competitiva.

O portador da síndrome pode apresentar um rol de comportamentos que ultrapassam aqueles relacionados aos aspectos sintomáticos da saúde física e mental, mas que são caracterizados como insuficientes performances relacionadas ao trabalho, como: baixa motivação, sentimento de incapacidade e limitação para o desempenho das funções. Embora tais sintomas estejam mais relacionados ao desempenho da tarefa, eles interferem fortemente na percepção do indivíduo acerca da sua vida no trabalho e reforçam sua percepção distorcida de que o problema é individual e do trabalhador.

Para realizar esta breve análise, foi utilizado, como metodologia, o estudo descritivo-analítico, priorizando a pesquisa bibliográfica de obras diversas e adequadas em suas especialidades, cujo procedimento abarcará o propósito de alcançar os propósitos da pesquisa: analisar o *burnout* como

fenômeno do mundo laboral, suas repercussões na vida do trabalhador em interface com os aspectos jurídicos do Direito do Trabalho.

BURNOUT: ESTRESSE EXTREMO NO TRABALHO. UMA ANÁLISE PSICOLÓGICA E JURÍDICA

Nas sociedades atuais, sobretudo as que se organizam em torno do sistema socioeconômico, fundamentado na mão-de-obra assalariada, o trabalho parece estruturar a vida humana. Esta assertiva é identificada por Jesus (2014), para quem o trabalho se relaciona com a vida humana, mas mantém relação estreita também com as organizações que excedem os limites para se conformar como uma dimensão catalisadora da constituição das identidades pessoal e social dos indivíduos.

Dejours (2017) demonstrou em suas pesquisas a centralidade que o trabalho ocupa na organização e funcionamento da sociedade, bem como "[...] na produção das riquezas e nas economias nacionais, assim como no funcionamento psíquico e na construção da identidade" (p. 19).

Nessa perspectiva, a cultura da urgência, termo discutido amplamente pela pesquisadora francesa Nicole Aubert, inaugurou uma nova forma humana de se relacionar com o tempo na nossa cultura, cujo imediatismo está fortemente alicerçado na fricção entre o retorno financeiro e as formas digitais de comunicação instantâneas. Para Aubert (2004), ninguém mais tem tempo para esperar, sobretudo nas organizações. Tudo é para ontem, tudo é urgente e deve ser feito com excelência. Essa nova forma de administrar o tempo se reflete fatalmente na forma como cada um administra seus tempos internos e afeta a capacidade de refletir e tomar decisões consideradas mais acertadas, sobretudo porque a urgência tem um caráter subjetivo. Além disso, ressalta a pesquisadora, afeta a percepção humana no que tange a sua capacidade de realização de tarefas, visto que o trabalhador parece incorporar em seu repertório ilusório de competências que é capaz de realizar múltiplas tarefas simultaneamente.

Para Aubert (2004),

> [...] no universo extremamente competitivo que a empresa tem de enfrentar, o imediatismo das respostas é uma regra absoluta de sobrevivência, daí um encurtamento permanente de prazos, uma aceleração contínua de ritmos e uma generalização da simultaneidade (tradução das autoras).

Por esse ângulo, a percepção do tempo conduz a um estado de exaustão permanente relacionado com as exigências de como o trabalho humano deve ser realizado nas organizações em consonância com essa lógica, gerando dificuldades para tolerar tempos diferentes e tornando pessoas frustradas ou doentes.

Destarte, o relacionamento trabalhador/organização fica mediado por sentimentos de medo e tensão constantes de não suprir as expectativas de novas funções, de ser demitido, de não atingir metas e objetivos e inclusive de adoecer.

Corroborando com isso, a crise no tecido simbólico social estudada e defendida por Gaulejac (2007 *in* Braz, 2014) procura explicar que há uma supressão crescente do sentido do trabalho, sequestrado por um conjunto de contradições e incertezas que conduzem socialmente até a ação, gerando uma crise simbólica que antecede a crise econômica e alcança em cheio as relações entre as dimensões econômica, política e social. Trata-se de uma manifestação fundada na perda do sentimento de pertencimento, desmobilizando o indivíduo da sua capacidade reflexiva coletiva.

Consequentemente, cabe ao indivíduo trabalhador a função hercúlea de elaborar sozinho o sentido, pois não reconhece mais ao seu redor o sustentáculo social que ampare suas ações. Na face social, há um desenlace do coletivo e um estímulo desenfreado ao individualismo que gera consequências nefastas para o trabalhador como a competição e o senso de não ser suficientemente capaz.

Portanto, não seria precipitado correlacionar, logo no início deste manuscrito, que os locais onde as atividades laborais se desenvolvem são responsáveis, dependendo da forma como a gestão organizacional conduz e orienta o trabalho, pela degradação da saúde, sobretudo da negligenciada saúde mental, tornando-se um dos grandes problemas de gestão de pessoas da nossa atualidade, quiçá de saúde pública. As empresas são pressionadas pelas exigências culturais da contemporaneidade relacionadas, sobretudo, pela competição entre os concorrentes, refletindo diretamente na forma como as pessoas são selecionadas, acolhidas, treinadas e avaliadas no desempenho de suas funções.

A saúde mental é reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Ela preconiza sua importância, indicando que é "[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social" e "[...] não é simplesmente a ausência de doença ou enfermidade". Assim, saúde mental engloba, entre outros conceitos, o de "[...] bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional e

a autorrealização do potencial intelectual e emocional da pessoa" (OMS, 2001).

Se combinado com os conceitos de saúde e doença do trabalhador expressos pelo Ministério da Saúde do Brasil (2022), constata-se que ambos são mantidos e delimitados pelas condições que os trabalhadores vivenciam os processos e os ambientes em que trabalham, portanto, mantém uma relação direta na construção do conceito de adoecimento no trabalho.

Muito antes de ser acolhido na 11ª versão da CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), o *burnout* já povoava as discussões no âmbito acadêmico, da saúde e empresarial, além de gerar controvérsias trabalhistas na esfera jurídica. Os sintomas antes definidos e agora devidamente classificados ganham lugar no referido manual no capítulo de "problemas associados ao emprego ou ao desemprego", cujo código é "QD85". Não se trata de doença ou transtorno, mas, sim, uma síndrome que se alinha aos problemas gerados e associados ao trabalho e, ainda, que se desenvolve em decorrência da interação humana com as atividades laborais e sua organização.

Longe se ser um fenômeno recente, o fato de integrar um dos principais manuais de orientação da prática de profissionais da área de saúde traz um debate ainda mais estruturado, pois, afora o reconhecimento da síndrome, coloca-se em jogo outras responsabilidades de forma clara e objetiva para além daquela atribuída ao trabalhador no cuidado da sua saúde, ou seja, atribui-se à empresa a necessidade de ressignificar os espaços laborais sob pena de ser responsabilizada pelo desencadeamento dos sintomas devastadores da síndrome. Passa-se a colocar luz no fenômeno como expressão indubitável de uma afecção do mundo laboral que é reflexo da sobrecarga do trabalho imputado pelas empresas (Queiróz e Areosa, 2020).

CARACTERIZAÇÃO DA SÍNDROME DE *BURNOUT*

A caracterização de uma síndrome deve ser entendida aqui como um conjunto de sintomas que determina um quadro com características patológicas. De acordo com a CID-11, *burnout* é uma síndrome que se apresenta com o sintoma prevalente de estresse crônico relacionado ao trabalho, associado a outros sintomas que se manifestam em três dimensões específicas: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho.

Na exaustão emocional há a expressão de um cansaço excessivo que leva o indivíduo a se desconectar de seu trabalho. Há uma perda de interesse pelas atividades que executa por falta de esperança, sentimento de desgaste e de que o trabalho exige mais do que se pode efetivamente realizar. Podem ser observadas sensações de ter perdido a energia e chegado ao limite e não mais suportar a carga emocional advinda do trabalho. O resultado disso não demora a chegar com recorrentes ausências no trabalho e aumento do absenteísmo.

Na despersonalização ocorre um distanciamento emocional que resulta em sentimentos negativos em relação aos colegas de trabalho, com os demais trabalhadores, como com clientes ou com a organização em si, o que gera desconfiança, limitação de contatos íntimos e desejo de descontinuar o trabalho. Codo (1999) denomina esse fenômeno como "coisificação" da relação, na qual o outro é tratado como objeto de forma fria, com alta irritabilidade e sem o investimento afetivo necessário para o desenvolvimento de interesse genuíno. O trabalho é vivenciado como algo dissociado de sua experiência. Esse desinvestimento no trabalho originado do desgaste da energia vital do trabalhador, embora possa ser inicialmente avaliado como uma estratégia de proteção, passa rapidamente a refletir na diminuição da qualidade da relação, tanto com colegas de trabalho quanto na qualidade da prestação de serviço e no atendimento aos clientes.

Um julgamento moral da situação aqui posta torna-se absolutamente desnecessário visto que é de uma questão de sobrevivência diante da situação de extremo sofrimento psíquico que se configura com a síndrome. Ao contrário, é necessária uma atitude empática para a observação do fenômeno de forma que o trabalhador seja analisado integralmente, incluindo-o contextualmente em seu ambiente laboral, sob a perspectiva das suas percepções e da sua vivência diante das tarefas desempenhadas, bem como seus sentimentos decorrentes dessa relação com seu trabalho.

A terceira e última dimensão, falta de envolvimento pessoal no trabalho, pode se manifestar por meio de comportamentos que revelam uma série de sintomas psicossomáticos que vão desde a letargia, pressão arterial alta, dores musculares e de cabeça, aos sentimentos de menos valia. Aqui não há a possibilidade de atingir os objetivos do trabalho por falta de investimento afetivo, o que tende a fazer o trabalhador avaliar-se de forma pessimista e derrotista, levando-o a perda do sentido do trabalho.

Cabe ainda uma diferenciação relevante para essa análise entre *burnout* e estresse. *Burnout* está imbricada numa expressão comportamental negativa diante de relacionamentos interpessoais com clientes, usuários,

pares, a organização e o trabalho desenvolvido. Codo (1999) alerta que é uma experiência subjetiva que gera dificuldades tanto para o trabalhador como para a organização da qual faz parte. Já o estresse, conceito advindo da física, consiste em uma reação fisiológica normal e adaptativa do organismo em circunstâncias do cotidiano que são percebidas como ameaçadoras. Em níveis elevados prejudica a saúde, acarretando variados sintomas de ordem física e psíquica. Embora igualmente uma manifestação de esgotamento seja caracterizada pela forma mais generalizada e não guarda relação direta com o trabalho em si.

Pode-se inferir que *burnout* se instala a partir do contato do trabalhador com seu trabalho, quando a qualidade das relações interpessoais e as exigências organizacionais que ali se estabelecem produzem um profundo desgaste de ordem psíquica, afetando diretamente a forma como se interage com as pessoas, seu desempenho profissional e sua saúde mental.

Muitas vezes indicada como um sintoma do *burnout,* a insatisfação profissional também se distingue em função de ser considerada um fenômeno temporário das expectativas do trabalhador, gerada em função de alterações na rotina do trabalho, mudanças de atividade ou setor que não se consolidam organizacionalmente, mas que não suprem plenamente as três dimensões que caracterizam o *burnout.* Nem todo trabalhador que apresenta insatisfação no trabalho preenche os critérios para diagnóstico na síndrome de *burnout*.

Apesar de haver uma tendência nas pesquisas de tentar caracterizar as categorias profissionais que estão mais suscetíveis ao *burnout*, na literatura acadêmica há inúmeros resultados que estão relacionados com as diferentes profissões que se dedicam ao cuidado do outro com intensa carga emocional associada com as tarefas que podem desencadear sintomas típicos do *burnout*. Portanto, profissionais que atuam em profissões no âmbito da educação, da saúde, da segurança, do atendimento ao público, entre outras, podem ser acometidos pela síndrome.

Foi Herbert Freudenberger, psicanalista estadunidense, quem se debruçou sobre o fenômeno e o nomeou em 1974, embora já houvesse discussões acerca das suas características antes dele. Sua importância para o estudo do *burnout* reside no fato de ter conseguido descrever os sintomas, relacionando-os com traços prevalentes da personalidade humana. Além disso, destacou, em suas pesquisas, a variação individual perceptiva sobre o fenômeno identificando diferentes graus que se conformam nas fases da patologia. Essas foram e são as abordagens

que ainda iluminam muitas indagações sobre o fenômeno e o colocam como objeto de estudo em variadas pesquisas de diferentes áreas do conhecimento. Pesquisas posteriores desenvolveram estudos sobre a temática, tentando entender o que acontece aos seres humanos quando seus recursos pessoais de enfrentamento não são proporcionais às demandas laborais esperadas.

O abandono das próprias necessidades está presente na síndrome de *burnout* como forma de atender quase que exclusivamente a um trabalho extenuante que gera um estresse de proporções danosas. A síndrome aparece como um mecanismo de defesa do trabalhador que, ao não conseguir dar conta de um trabalho que se estrutura em uma relação complexa de exaustão, dá lugar a doença como signo preponderante, atingindo em cheio sua dinâmica psíquica.

Dejour (2012) alerta que "[...] cada nova configuração do real encontrada no trabalho convoca para a formação de novas habilidades que o trabalhador não dispunha até então". Contudo, essas novas habilidades são, nesse contexto, as produtoras de sintomas decorrentes de uma forma de trabalhar que suprime o sentido originário do trabalho e o transforma em sofrimento.

O fato de ser identificada na atualidade como uma das causas com indicação médica que mais acarreta afastamento do trabalho, impacta diretamente os direitos do trabalhador e a sua relação com a empresa onde o trabalhador desenvolve suas atividades profissionais, e, se não cuidada devidamente, a síndrome de *burnout* pode ser incapacitante e se estender para outros círculos de convivência do indivíduo.

***BURNOUT* COMO DOENÇA OCUPACIONAL**

A capacidade de produção do ser humano aumentou significativamente nas últimas décadas e paradoxalmente continuamos trabalhando mais de 8 horas por dia. Infelizmente, o progresso tecnológico não foi acompanhado pela correspondente redução da carga de trabalho. Pelo contrário, estamos permanentemente conectados ao trabalho sem tempo de desconexão.

Exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional são as três dimensões do instrumento de mensuração *Maslach Burn-out Inventory* (MBI) utilizados para a caracterização e enquadramento do *burnout*, considerado como uma síndrome que representa um fenômeno psicossocial que ocorre como resposta crônica

aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018, p. 10).

Em janeiro de 2022, a síndrome de *burnout* passou a ser indicada pelo código QD85 no CID-11 (no CID-10 era Z73). A mudança representou um forte avanço, já que agora passa a ser oficialmente reconhecida pela OMS como uma doença ocupacional decorrente de fatores da organização do trabalho.

No CID-11, o *burnout* passa a ser descrito como:

> [...] uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. *Burnout* refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida (OMS, 2022). (*tradução livre*)[1]

A Lei n.º 8.213/91, em seu artigo 20[2], equipara as doenças profissionais e do trabalho ao acidente de trabalho. Além disso, o artigo

---

[1] *Burnout is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterised by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and 3) a sense of ineffectiveness and lack of accomplishment. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life.*

[2] Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

21-A[3] da respectiva lei estabelece o NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico), determinando a presunção de doença profissional por meio da "significância estatística" entre determinado código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e determinado código da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).

O *burnout* aparece como transtorno mental e do comportamento relacionado ao trabalho (Grupo V da CID-10) na Lista B do Anexo II do Decreto n. 3.048/99 da seguinte forma: "XII - Sensação de Estar Acabado ('Síndrome de *Burn-out*', Síndrome do Esgotamento Profissional") - Z73.0 e apresenta como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional o ritmo de trabalho penoso (Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

Agora que o *burnout* passará a ser enquadrado como uma doença ocupacional no CID-11 (QD85 - Problemas associados com o emprego ou desemprego), e não apenas como problema relacionado com a organização de seu modo de vida (CID-10, Z73), a tendência é que se diminua a subnotificação e o seu provável enquadramento no NTEP.

O *burnout* não aparece relacionado a nenhum CNAE no NTEP[4], mas diversos transtornos mentais vêm despontando como as principais causas de afastamento do trabalho.

Segundo dados do INSS, em 2011, 44% de todos os casos de afastamentos por incapacidade previdenciária temporária e 78% dos casos de incapacidade acidentária estavam relacionados a essas três CIDs: F-32 (episódios depressivos); F-41 (transtornos ansiosos) e F-43 (estresse grave e transtorno de adaptação) (CUT, 2022).

---

[3] Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)
§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)
§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

[4] São indicados intervalos de CID-10 em que se reconhece Nexo Técnico Epidemiológico, na forma do § 3o do art. 337, entre a entidade mórbida e as classes de CNAE indicadas, nelas incluídas todas as subclasses cujos quatro dígitos iniciais sejam comuns.

O CID-10 F32 (episódios depressivos) é relacionado a diversos CNAE's, dentre eles destacamos: têxtil, abate de animais, hipermercados, transporte aéreo, taxistas, *telemarketing*, processamento de dados, bancos, hospitais e hotelaria.

Já os CID-10 F41 e F43 são relacionados com as seguintes atividades econômicas: têxtil, automotivo, hipermercados, transporte ferroviário, transporte rodoviário, taxista, *motoboy*, motorista; e transporte aéreo, *telemarketing*, bancos, segurança e hospital.

Percebe-se que as atividades econômicas mais comuns são as mesmas para os dois intervalos de CID, o que demonstra que a multiplicidade de CID's e CNAE's pode atrapalhar o verdadeiro diagnóstico estatístico dos afastamentos em relação ao trabalho.

A pulverização de doenças e atividades econômicas dificulta a real análise do setor e a verificação das causas e setores que mais adoecem mentalmente o trabalhador. Por isso é necessário realizar um levantamento, considerando os levantamentos por transtornos mentais de modo geral e não por CID específico.

No Brasil, de acordo com o levantamento mais recente sobre o tema publicado pela Secretaria da Previdência, os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado aos acidentes de trabalho (30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%). De acordo com o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde, na série histórica de 2007 a 2018, foram notificados 10.237 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho (TST, 2022).

Para que uma doença seja enquadrada como doença ocupacional e, por conseguinte, tenha o mesmo tratamento dado ao acidente do trabalho, é necessária a demonstração do nexo causal entre a doença e a atividade exercida.

Castro e Lazzari (2017) ensinam que nexo causal é "[...] o vínculo fático que liga o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) à causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional)", decorrente "[...] de uma análise técnica, a ser realizada, obrigatoriamente, por médico perito ou junta médica formada por peritos nessa matéria".

A existência do NTEP facilita o enquadramento da doença ocupacional, já que estabelece nexo causal presumidor entre a "significância estatística" entre determinado código da Classificação Internacional de Doenças (CID) e determinado código da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).

O NTEP[5], portanto, apresenta uma presunção relativa de nexo de causalidade entre o infortúnio e a atividade laboral, invertendo o ônus da prova, que passa a pertencer ao empregador quanqo há a demonstração de que não se trata de doença ocupacional.

Nesse sentido, entende o TST:

> RECURSO DE REVISTA. 1. TRABALHADORES NA LAVOURA CANAVIEIRA. LER/DORT. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. PRESUNÇÃO LEGAL RELATIVA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE DOENÇA E TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. 1. Com o advento da Lei nº 11.430/2006, foi inserido o art. 21-A na Lei nº 8.213/1991, dispondo que a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. A instituição do nexo técnico epidemiológico previdenciário - NTEP - constitui medida de proteção à saúde do trabalhador e decorre

[5] Instrução Normativa nº 31/2008 - INSS
Art. 6º Considera-se epidemiologicamente estabelecido o nexo técnico entre o trabalho e o agravo, sempre que se verificar a existência de associação entre a atividade econômica da empresa, expressa pela CNAE e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID, em conformidade com o disposto na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07 na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048/99.
§ 1º A inexistência de nexo técnico epidemiológico não elide o nexo entre o trabalho e o agravo, cabendo à perícia médica a caracterização técnica do acidente do trabalho, fundamentadamente, sendo obrigatório o registro e a análise do relatório do médico assistente, além dos exames complementares que eventualmente o acompanhem.
§ 2º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, a perícia médica poderá, se necessário, solicitar as demonstrações ambientais da empresa, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho ou solicitar o Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, diretamente ao empregador.
§ 3º A perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar o nexo técnico epidemiológico mediante decisão fundamentada, quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo e o trabalho.

> do reiterado descumprimento, pelos empregadores, da emissão de CAT e das dificuldades de fiscalização. Trata-se de método de associação estatística, em que se compara a recorrência do surgimento de patologias, em grupos de trabalhadores, a determinada atividade, estabelecendo-se nexo de causalidade presumido. 2. A atividade na lavoura canavieira está inserida nesse quadro, gerando presunção relativa de causalidade entre a entidade mórbida e a atividade laboral (arts. 21-A da Lei nº 8.213/1991, 337, 3º, e Anexos do Decreto nº 3.048/1999). Em tal caso, o afastamento da presunção recai, no ambiente processual, sobre o empregador. Recurso de revista não conhecido. [...]. (TST - RR - 55600-36.2007.5.09.0567, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 30.6.2010, 3ª Turma, Data de Publicação: 13.8.2010).

A constitucionalidade do NTEP foi questionada perante o STF por meio da ADI 3931, sendo que sua constitucionalidade foi confirmada:

> AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 21-A DA LEI N. 8.213/1991 E §§ 3º E 5º A 13 DO ART. 337 DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABELECIMENTO DE NEXO ENTRE O TRABALHO E O AGRAVO PELA CONSTATAÇÃO DE RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA ENTRE A ATIVIDADE DA EMPRESA E A DOENÇA. PRESUNÇÃO DA NATUREZA ACIDENTÁRIA DA INCAPACIDADE. AUSÊNCIA DE OFENSA AO INC. XIII DO ART. 5º, AO INC. XXVIII DO ART. 7º, AO INC. I E AO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA IMPROCEDENTE. 1. É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência.
> 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (*grifo nosso*)

O fato de o *burnout* não aparecer relacionado a alguma atividade econômica pelo NTEP chama a atenção, pois é crescente o número de afastamentos do trabalho em razão de transtornos mentais e as diversas denúncias de assédio moral e problemas de organização do trabalho.

Há uma certa dificuldade de diagnóstico em relação ao *burnout*, bem como um sistema de subnotificação de doenças mentais relacionadas ao trabalho. Alguns pontos podem contribuir para esse cenário; dentre eles destacamos: a dificuldade de determinar o trabalho como causa do transtorno mental e a miríade de sintomas comuns a diversos transtornos mentais.

Os sintomas psicopatológicos possuem causas biológicas, psicológicas, sociais e de organização do trabalho. As causas atuam em conjunto na etiopatogêneses dos transtornos mentais, num processo contínuo entre mecanismos adaptativos até processos disfuncionais, uma linha imensurável e indivisível entre o saudável e o patológico (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018, p. 23).

Por isso, em muitas situações, os transtornos mentais encontram no trabalho apenas uma concausa. A Resolução n.º 2.138/2088 do CFM determina que o médico deve estabelecer o nexo causal com a observância do estudo do local do trabalho e do estudo da organização do trabalho.

> Art. 2º Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar: I - a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura científica; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde. Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

O Professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia resume as três possibilidades para enquadramento de uma doença como doença ocupacional:

> Para a caracterização do nexo (gênero entre a entidade mórbida e o labor, ou seja, para a constatação da natureza ocupacional da doença, há três formas (espécies):
> a) ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o ramo da atividade econômica da empresa (expressa pela CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade (relacionada na CID) em conformidade com a Lista C do Anexo II do RPS;
> b) constatação de que o agravo decorre de agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional das Listas A e B do Anexo II do RPS, presente nas atividades econômicas do empregador, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial ou indiretamente;
> c) Verificação da hipótese excepcional, prevista no artigo 20, §2º, da Lei n.º 8.213/91, em que a doença não se encontra incluída na relação prevista nos incisos I e II do art. 20 da Lei n.º 8.213/91, mas "resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente", caso em que a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho.

Na realidade, sabemos que, na atuação prática, é muito difícil que o médico do trabalho ou perito vinculado à Previdência Social consiga analisar adequadamente a relação do trabalho com o transtorno mental diagnosticado, o que nos faz crer que há um número muito maior de afastamentos do trabalho que possuem como causa a organização do trabalho.

Quando uma doença é enquadrada como do trabalho, tem repercussões previdenciárias (benefícios previdenciários acidentários), contratuais (estabilidade provisória e recolhimento de FGTS durante o afastamento) e a possibilidade de reparação integral do dano em caso de configuração da responsabilidade civil do empregador.

Os sintomas do *burnout* são muito comuns aos sintomas da depressão, sendo que muitas vezes a depressão é apresentada como

um estágio do *burnout*, o que dificulta o diagnóstico correto, e o devido enquadramento, já que muitos quadros depressivos geram afastamento laboral, mas não garantem o enquadramento como doença profissional ou do trabalho.

Os estágios do *burnout* são: necessidade de aprovação ou autoafirmação, dedicação excessiva, descaso com as próprias necessidades, evitação de conflitos, reinterpretação de valores, negação, cinismo e agressividade, recolhimento, mudanças evidentes de comportamento, despersonalização, vazio interior, depressão e a síndrome do esgotamento profissional (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018, p. 26).

Há uma certa similaridade entre o *burnout* e a depressão. Tanto pacientes com depressão como diagnosticados com *burnout* podem apresentar sintomas como anedonia, queda da produtividade e dificuldades cognitivas. No entanto, nem sempre pacientes diagnosticados com *burnout* apresentam sintomas depressivos, o que pede essa separação.

Uma pesquisa feita com 3.276 funcionários com idade entre 30 e 64 anos demonstrou que apenas 53% dos empregados com *burnout* de maior escore de gravidade clínica apresentavam diagnóstico de depressão. Ademais, estudos funcionais constataram que *burnout* e depressão apresentam diferentes padrões de atividade cortical (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018, p. 62).

Não podemos menosprezar a importância do devido enquadramento do *burnout* como doença ocupacional, já que possui diversos impactos previdenciários e contratuais trabalhistas.

A própria sociedade e o Estado têm interesse no referido enquadramento, já que os benefícios previdenciários decorrentes de acidente de trabalho ocasionados por culpa do empregador podem ser reavidos, como bem dispõe o artigo 120[6] da Lei n.º 8.213/91.

Além dos danos materiais e morais sofridos pelo empregado, surge uma nova espécie de dano extrapatrimonial: o dano psíquico. Essa é uma doença nova que gera incapacidade laboral temporária ou permanente.

---

[6] A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)
I - negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)
II - violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

Sobre a jurisprudência dos Tribunais brasileiros, em uma análise das decisões exaradas pelos Tribunais Regionais do Trabalha, constatou-se que os Bancos lideram o *ranking* de empresas mais processadas em razão da síndrome de *burnout*, e que o elevado índice de comorbidade entre *burnout* e depressão sugerem haver sobreposição de sintomas entre essas duas entidades (Mendanha; Bernardes; Shiozawa, 2018, p. 90).

No TST, atualmente, há 19 decisões que trazem a expressão "*burnout*" em sua ementa, sendo a primeira delas de agosto de 2016 e a mais recente de setembro de 2022.

As decisões versam sobre os mais variados aspectos. No seguinte julgado, a 3ª Turma do TST consignou que Psicóloga é competente para exarar laudo pericial acerca do diagnóstico de *burnout* (Brasil, 2022):

> [...] para firmar o nexo de causalidade entre as patologias das quais a Autora é portadora (transtorno misto de ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*) e a atividade laboral, que era realizado em meio a "*condições de trabalho psicológicas desgastantes, cobranças excessivas e medo acentuado de ser demitida*". O TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos - laudo pericial conclusivo, exames médicos e atestados colacionados, que revelam o início dos transtornos no curso do contrato de trabalho; e a prova oral, que testificou a conduta abusiva do empregador - consignou que o trabalho exercido atuou como causa das referidas moléstias, ante o assédio moral comprovadamente perpetrado pela Reclamada. Logo, o acolhimento do laudo pericial conclusivo, elaborado na presente ação por perita psicóloga de confiança do Juízo, e o pronunciamento jurisdicional contrário aos interesses da Parte não implicam nulidade da prova técnica nem caracterizam o alegado cerceamento do direito de defesa. Com efeito, o direito de defesa deve ser exercido dentro dos estritos limites e ditames da ordem jurídica preestabelecida para o procedimento judicial, conformando, desse modo, uma perfeita harmonia entre os princípios do contraditório e da ampla defesa e os da economia e celeridade processual. Logo, não se divisa a nulidade arguida. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às

> normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração**.** Agravo desprovido. Brasil (2022).

A não inserção do *burnout* no NTEP estabelece uma grande dificuldade ao trabalhador que deverá comprovar, no caso concreto, que o empregador concorreu para o abalo psíquico, além de ter o correto diagnóstico. Nesse passo, não obstante ainda seja tímida, já possuímos decisões jurisprudenciais que enquadram o *burnout* como doença do trabalho com a consequente condenação do empregador por danos morais:

> Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que o trabalho exercido, apesar de não ser fator único, atuou como concausa para o agravamento da patologia da qual a Autora é portadora (síndrome do esgotamento profissional - burnout). No que diz respeito ao elemento culpa, tem-se que, uma vez constatados a patologia ocupacional e o dano, e considerando-se que o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício, desponta a premissa da culpa presumida da Reclamada e, consequentemente, a configuração dos elementos que caracterizam a responsabilidade civil (dano, nexo causal e culpa empresarial) da Reclamada e ensejam o dever de indenizar pelos danos morais suportados pela Autora. Anote-se, também, que, em relação ao dano moral, a existência de doença de cunho ocupacional, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). Como visto, a decisão recorrida está devidamente fundamentada, na prova dos autos, sendo, portanto, inadmissíveis as assertivas recursais de que a Reclamante não comprovou o caráter

> ocupacional da patologia, a existência de dano ou a conduta atribuída ao empregador. Prejudicada, portanto, a discussão acerca do ônus da prova. A propósito, o objeto de irresignação da Reclamada está assente no conjunto probatório dos autos e a análise deste se esgota nas instâncias ordinárias. Entender de forma diversa da esposada pelo Tribunal Regional implicaria necessariamente revolvimento de fatos e provas, inadmissível nessa instância de natureza extraordinária, diante do óbice da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. Ag-AIRR - 11787-11.2017.5.15.0059.

Diante do *status* jurídico atual, para o enquadramento do *burnout* como doença do trabalho, o empregado deverá demonstrar que o empregador concorreu para o dano psíquico por meio de assédio moral, exigências de metas abusivas, ausência de desconexão, forte pressão, competitividade entre os empregados estimulada exageradamente, dentre outras práticas abusivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A síndrome de *burnout* ainda é timidamente diagnosticada, principalmente pela semelhança de sintomas com a depressão e a resistência de relacionar os transtornos mentais com a organização do trabalho. Por meio de análise bibliográfica e jurisprudencial, verificamos a subnotificação do *burnout* e as consequências negativas geradas para o trabalhador.

A organização do trabalho é a principal responsável pelo desenvolvimento do *burnout*, por mais que haja concausas, ao estabelecer metas exageradas, incentivar a competitividade entre empregados, não prevenir o assédio moral e sexual, alienar o trabalho humano, dentre outras práticas que adoecem aos poucos o trabalhador. As práticas adoecedoras não geram necessariamente um aumento da produtividade, pelo contrário, possuem, como efeito colateral, dias perdidos de trabalho e queda no desempenho dos empregados.

Percebemos que a dificuldade de enquadramento de um transtorno mental como decorrente do trabalho gera ao trabalhador prejuízos financeiros, uma vez que o benefício previdenciário deixa de ser considerado como acidentário, ceifa a possibilidade de estabilidade provisória do empregado, indenização pelos danos sofridos decorrentes da doença e indenização pelo dano psíquico.

O grande desafio da medicina do trabalho é realizar o devido enquadramento do *burnout* para garantir ao trabalhador os direitos decorrentes da configuração da doença ocupacional. Só assim teremos um real diagnóstico do cenário atual, podendo estabelecer políticas públicas e métodos coletivos de prevenção aos transtornos mentais no ambiente de trabalho.

A análise do cenário real é crucial para que se tome medidas adequadas de prevenção. Para isso é necessário o devido enquadramento dos transtornos mentais decorrentes do trabalho, estabelecendo-se corretamente os liames entre as doenças registradas e os CNAES envolvidos. Assim, fortaleceremos o NTEP e garantiremos ao trabalhador a presunção do nexo de causalidade, medida facilitadora para que o trabalhador receba corretamente seu benefício previdenciário e possa requerer as devidas reparações decorrentes da doença ocupacional.

REFERÊNCIAS

AUBERT, N. *Les pathologies de l'urgence par Nicole Aubert*. Disponível em: https://www.4tempsdumanagement.com/4-21-Les-pathologies-de-l-urgence-par-Nicole-Aubert_a765.html. Acesso em: 24 set. 2022.

BRASIL. *Lei nº Lei n. 8.213/91*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Saúde do trabalhador*. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svs/saude-do-trabalhador. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. *STF*. ADI 3931. 20.04.2020.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Ag-Airr nº 5-12.2018.5.19.0010. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 30.09.2022.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. RR nº 55600-36.2007.5.09.0567. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

BRAZ, M. V. Sentido no trabalho e crise no tecido simbólico social: da psicodinâmica do trabalho à psicossociologia*. R. Laborativa*. v. 3, n. 2, p. 73-85, out./2014. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1104/0. Acesso em: 20 set. 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário.* 20. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CODO, W. *Educação*: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999.

CUT. *Em 5 anos, número de afastamentos por transtornos mentais cresce mais de 50%.* 2022. Disponível em: https://www.cut.org.br/noticias/em-5-anos-numero-de-afastamentos-por-transtornos-mentais-cresce-mais-de-50-7fe5. Acesso em: 08 out. 2022.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho*: casos clínicos. São Paulo: Dublinense, 2017.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução*. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000300002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 set. 2022

JESUS, J. G. Trabalho saudável como categoria da psicologia social. *In*: SERRA, Carlos (org.). *O que é saúde mental*. Lisboa, Portugal: Escolar Editora, 2014.

JÚNIOR, Bóia; MAHUMAHA, Narciso; JESUS, Jaqueline de; SERRA, Carlos. *O que é saúde mental?* Lisboa: Escolar Editora, 2014.

MENDANHA, Marcos; BERNARDES, Pablo; SHIOZAWA, Pedro. *Desvendando o burn-out*: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018, 92 p.

OMS - Organização Mundial da Saúde. *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. 2022. Disponível em: https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281. Acesso em: 05 out. 2022.

OMS - Organização Mundial da Saúde. *Relatório sobre a saúde no mundo 2001*: saúde mental: nova concepção, nova esperança. Suíça: Office of Publication [Internet]. Disponível em: http://www.dgs.pt/upload/membro.id/fichei ros/i006020.pdf.

QUEIROZ, Cristina; AREOSA, João. *Burnout*: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? *International Journal on Working Conditions*, No.20, December 2020.

TST. *Saúde mental no trabalho*: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up. Acesso em: 07 out. 2022.

DECISÃO PRECURSORA

DECISÃO PRECURSORA

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010409-88.2017.5.03.0112
Data: 27.08.2019
DECISÃO DA 33ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Titular: MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30.03.2017
Valor da causa: R$ 18.337,62

AUTOR: GABRIEL VARGAS FARIA
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

1. RELATÓRIO

Dispensado nos termos do art.852-I da CLT

2. FUNDAMENTOS

Direito Intertemporal. Direito Processual do Trabalho. Lei 13.467 /2017

Apesar do art. 14 do CPC de 2015 estabelecer que a norma processual terá aplicação imediata aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada, determinados dispositivos da Lei nº 13.467/2017 não podem ser aplicados imediatamente, como por exemplo aqueles relativos à justiça gratuita, aos honorários periciais e aos honorários sucumbenciais.

Trata-se de dar segurança jurídica às partes e de reconhecer a garantia processual da não surpresa, conteúdo do princípio do devido processo legal (arts. 5º, inciso XXXVI e LIV, da Constituição Federal), considerando-se também que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

No que concerne aos honorários sucumbenciais, importante registrar que estes possuem natureza jurídica bifronte, híbrida, tendo em vista que é instituto de direito processual e material, a se considerar o direito subjetivo de crédito do advogado, justificando-se, também por esse motivo, a sua inaplicabilidade às ações ajuizadas antes da vigência da Lei 13.467/2017.

Esse é inclusive o entendimento exarado do Enunciado 98 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, pela Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT e pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT, in verbis:

> "ENUNCIADO 98. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, haja vista a garantia da não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação".

Por fim, nesse mesmo sentido é o Enunciado Administrativo nº 7 do STJ, o qual explicita entendimento de inaplicabilidade imediata de honorários advocatícios recursais nos processos cujo recurso tenha sido anterior à vigência do CPC/2015:

> "Enunciado Administrativo 7 do STJ. Somente nos recursos interpostos contra decisão publicada a partir de 18 de março de 2016, será possível o arbitramento de honorários sucumbenciais recursais, na forma do art. 85, § 11, do novo CPC".

Dessa forma, não se aplica neste processo o art. 791-A da CLT, tampouco a nova redação do art. 790, parágrafo terceiro, da CLT.

Preliminar suscitada de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho

A reclamada requer seja declarada a incompetência da Justiça do Trabalho ao argumento de que não há qualquer relação de trabalho entre ela e o reclamante. Aduz que a relação mantida entre as partes é de natureza civil, consubstanciada na contratação do uso do aplicativo Uber.

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito nos termos do art. 114, I e X, da Constituição da República.

Rejeito.

Preliminar suscitada de ofício de Incompetência material da Justiça do Trabalho

Suscito, de ofício, preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de letra "f" da petição inicial.

É que, embora este juízo tenha entendimento em sentido contrário, a jurisprudência cristalizou-se no sentido de que "*a competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e sobre os valores objeto do acordo homologado que integrem o salário de contribuição.*" (Súmula 368, I, do C.TST)

Na mesma direção, o Supremo Tribunal Federal editou Súmula Vinculante disciplinando a matéria, nos seguintes termos:

> *SÚMULA VINCULANTE 53 - A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.*

Sendo assim, curvando-me ao posicionamento vinculante supra, julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, por incompetência *ex ratione materiae* relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação

de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos arts. 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT.

Preliminar de extinção do feito - Pedidos Ilíquidos

A reclamada requer a extinção do processo sem resolução do mérito, sob a alegação de que o reclamante não liquidou todos os pedidos, nos termos do art. 852, "b", I, da CLT.

Sem razão.

Conforme verifico no rol de pedidos, todas as verbas pleiteadas foram liquidadas, não se vislumbrando os vícios apontados pela ré.

Afasto.

Preliminar de rito processual inadequado

Considerando o valor atribuído à causa cabe o rito sumaríssimo, nos termos do artigo 852-A, caput, da CLT, havendo sido apresentados apenas pedidos certos, com os respectivos valores.

Assim, indefiro o requerimento de conversão em rito ordinário.

Preliminar suscitada de inépcia da petição inicial

Pugna a reclamada pelo acolhimento da preliminar de inépcia dos pedidos de horas extras, descanso semanal em dobro e nulidade da relação comercial. Afirma que tais pedidos, além de não possuírem causa de pedir, são genéricos e aleatórios.

A petição inicial só é inepta quando possuir defeitos, de tal monta, que tornem impossível o exercício do contraditório, dificultando o julgamento da causa pelo seu mérito.

Ora, além de ter observado os requisitos legais constantes do art. 840, parágrafo 1º, da CLT e 319, do CPC 2015, a peça vestibular possibilitou o exercício do direito de defesa e do contraditório pela parte adversária. Ademais é oportuno lembrar que o processo do trabalho é regido pelos princípios da simplicidade e informalidade.

Os requisitos previstos no art. 319, II, do CPC 2015, foram preenchidos com a indicação de realização de horas extras diárias e trabalho em dias de repouso. De igual modo, o autor pediu expressamente o reconhecimento do vínculo de emprego, o que indica, por óbvio, que a relação comercial entre as partes é nula.

Dessa forma, os pedidos não são ineptos, não tendo sido verificada nenhuma das hipóteses elencadas no parágrafo primeiro do art. 330, do CPC 2015.

Rejeito.

Protestos registrados pela ré em virtude do indeferimento do requerimento de decretação de segredo de justiça

A reclamada requer que o presente feito tramite sob segredo de justiça porque, em seu dizer, as questões debatidas nos autos representam segredo de negócio e envolvem o fluxo de informações pela internet, as quais são classificadas como sigilosas e confidenciais pelo marco civil da internet (arts. 7º, I e II, e 23 da Lei 12.965/14).

Sem razão.

Os detalhes do negócio promovido pela ré contidos nos documentos colacionados aos autos não se inserem em nenhuma das hipóteses descritas no art. 189 do CPC 2015, não se sobrepondo à regra geral da publicidade dos atos que regem o processo do trabalho.

Com efeito, não se pode falar em desrespeito ao direito de imagem e patrimônio da ré até porque a proteção à livre iniciativa e livre concorrência não são fundamentos constitucionais para se afastar o princípio da publicidade, proposição central de uma sociedade democrática. Note-se que a ré não demonstra, concretamente, os riscos ou prejuízos advindos com a visibilidade do processo.

De igual modo, não se vislumbrou nos autos, nem tampouco apontou a ré de maneira específica, quaisquer documentos protegidos pela inviolabilidade prevista no Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

Assim, mantenho a decisão que indeferiu o requerimento de decretação de segredo de justiça.

Relação jurídica entre autor e ré. Vínculo de emprego

O autor aduz que foi contratado para exercer as atividades de motorista da reclamada, tendo sido dispensado, de forma unilateral e abusiva, em 16 de março de 2017, sem o recebimento das verbas trabalhistas. Alega que se tratava de comissionista puro e que realizava jornada extraordinária habitualmente, trabalhando, inclusive, em período noturno. Pretende, assim, o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Pugna

pelo deferimento das seguintes verbas trabalhistas: horas extraordinárias; adicional noturno; FGTS com 40%; férias com 1/3; 13º salário; aviso prévio; saldo de salário; multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; remuneração dos feriados trabalhados; danos morais, na forma da lei.

A ré contesta as alegações da petição inicial. Afirma que é empresa que explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado. Aduz que o reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes. Salienta que jamais houve pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma. Alega a inexistência de habitualidade na relação mantida entre as partes por não existir dias e horários obrigatórios para a realização das atividades. Salienta que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo. Contesta, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugna pela total improcedência dos pedidos iniciais.

De início, cabe ressaltar-se que, em exame controvérsia de igual teor (processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112), constatei fraude na contratação e, por assim dizer, reconheci a relação de emprego vivenciada entre as partes, entendimento que mantenho, posto inexistir qualquer alteração substancial na forma e na rotina de trabalho que, em seu contexto, informa tratar-se de uma típica relação empregatícia sob a fictícia roupagem de relação comercial (CLT, art. 9º).

Assim, peço vênia para transcrever parte da fundamentação da sentença, adaptando ao caso dos autos naquilo que for pertinente.

Pois bem. Antes do exame do caso concreto, faz-se necessária uma introdução de modo a situar a questão individual debatida nos presentes autos na conjuntura de funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial metaindividuais.

A presente lide examina a chamada *"uberização"* das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

A princípio, é importante uma rápida contextualização histórica deste novo fenômeno. Na denominada sociedade urbana industrial

podemos identificar a existência de três formas de organização do trabalho: a primeira foi criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, o chamado fordismo, que representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia ali certa homogeneização das reivindicações dos trabalhadores porque eles passavam a se encontrar sob o mesmo chão de fábrica, submetidos às mesmas condições de trabalho.

A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo. O sistema Toyota de produção, que também tinha como referência a montagem de um automóvel, quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diferentes contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diferentes empresas especializadas nessa parcialização da produção. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e constituição de peças utilizadas na montagem do veículo. Como desdobramento dessa segunda fase, em meados dos anos de 1970, por causa da Crise do Petróleo de 1973 e de outras tantas razões próprias das dinâmicas cíclicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na indústria, como no setor de serviços.

Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho.

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "*uberização*", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao 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.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Dito isto e sob tais premissas, cabe examinar o caso concreto e seu enquadramento jurídico.

O exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, deve nortear-se pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a ré e seus motoristas passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Segundo a CLT, empregado é *"toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário" (art. 3º da CLT).*

Extrai-se desta definição que são elementos fático-jurídicos para o reconhecimento da relação de emprego: ser pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação. Passaremos, a seguir, ao exame de cada um destes elementos.

Pessoa física. Pessoalidade

Sendo desnecessário frisar que o autor é pessoa física, o primeiro elemento fático-jurídico que merece maior atenção é a presença ou não de pessoalidade na prestação dos serviços.

Conforme enfatiza o Professor Mauricio Godinho Delgado "*é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do*

trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador." (DELGADO, Mauricio Godinho*. Curso de direito do trabalho*. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

Nesse diapasão, o depoimento da preposta da reclamada Sra. Jéssica Bertoldo Roamos dos Santos (fl. 1918) é absolutamente revelador quanto à presença desse pressuposto ao demonstrar que a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado.

Nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (prova emprestada), informou a testemunha Charles Soares Figueiredo que à época de sua contratação foi, inclusive, submetido à entrevista pessoal:

> *"(...) que participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motorista participaram (...)." (fl. 1929).*

Corroborando estas declarações, chama atenção o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1404). O declarante, na condição de coordenador de operações, acompanhava a contratação dos motoristas na cidade do Rio de Janeiro, processo que consistia em apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minunciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros.

Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. Nesse sentido, novamente, é o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929):

> *"(...) que não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma (...)."*

Esta proibição de se fazer substituir também pode ser confirmada por uma simples consulta ao sítio eletrônico da Uber. Com amparo no

Princípio da conexão, transcreve-se trecho dos termos de segurança estabelecidos pela demandada:

> *"Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação." (Disponível em: https://help.uber.com/pt-BR/partners/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44/. Acesso em: 26 de agosto de 2019).*

Esse tópico merece atenção especial para que não seja confundida a infungibilidade da prestação de serviços no que tange ao trabalhador com a possibilidade de compartilhamento de veículos cadastrados no sistema eletrônico da Uber.

O automóvel registrado por cada motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. Assim, a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema, conforme relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929):

> *"(...) que o depoente agora é parceiro Uber, que se quiser pode colocar um motorista em sua plataforma, que tal motorista tem que ser cadastrado no Uber, sujeito a aprovação ou não, só que tal motorista dirigia o carro do parceiro Uber; (...)."*

Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido.

Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço.

O argumento não procede. Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor ira nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.

Por tudo isto, restou configurado o elemento da pessoalidade.

Onerosidade

A onerosidade pode ser tida como o aspecto da relação empregatícia concernente à existência de contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador.

Tomada no aspecto objetivo, a onerosidade representa o mero pagamento, a retribuição pela prestação do serviço. Já no plano subjetivo, representa a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade exercida.

A afirmação da reclamada de que era o reclamante, enquanto contratante, que a remunerava pela utilização da plataforma digital não se sustenta à luz do Princípio da primazia da realidade sobre a forma, por afrontar cabalmente a realidade dos fatos.

Primeiro porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré.

Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. Neste sentido é o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1405):

> *"(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...)."*

O relato do Sr. Saadi Alves de Aquino comprova, inclusive, que a ré, ocasionalmente, pagava os motoristas por tempo à disposição:

> *"(...) que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R$25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma; (...)."*

Na mesma direção, é o teor do depoimento do Sr. Augusto César Duarte, ex-empregado que exerceu o cargo de gerente de operações e logística da reclamada (autos do IC 001417.2016.01.000/6 - fl. 1413):

> *"(...) a UBER garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R$20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxas de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença (...)."*

Por fim, o sítio eletrônico da plataforma demonstra que a reclamada remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário:

> *"Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato" (Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/primeira-viagem-uber-pagamento-dinheiro/. Acesso em: 26 de agosto de 2019)*

Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (fls. 20/102) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

Não-eventualidade

O conceito de não-eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, em torno do qual foram construídas distintas teorias.

O Professor Mauricio Godinho Delgado, em sua obra Curso de direito do trabalho, sistematiza os principais conceitos e teorias acerca da não-eventualidade: a teoria do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviços. Pondera o citado autor:

> *"a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias." (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 - Pág. 304).*

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Tanto é que os demonstrativos de pagamento (fls. 20/102) colacionados com a peça de ingresso confirmam que o autor se ativou de forma habitual entre setembro de 2016 a abril de 2017.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1407), declarou que:

> *"(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o casos dos sticks acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (...)."*

Indagada a respeito, a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo, nessa mesma toada, declarou (fl. 1929):

> *"(...) que recebeu um email que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...)."*

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas.

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

Antes, prefacialmente, cabe a indagação: afinal, quais são os fins normais da reclamada? Trata-se de uma empresa de tecnologia que apenas faz a interface entre pessoas ou uma moderna empresa de transporte de passageiros?

Essa reflexão deve ser orientada, novamente, pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual "*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 dos fatos" (Américo Plá Rodriguez - Princípios do Direito do Trabalho).*

Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica (fl. 192) e o contrato social (fls.122/132) confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

Vejamos. A doutrina define o contrato de transporte de pessoas da seguinte maneira: "(...) *é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro*. " (GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezzini. *Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo*. São Paulo: Saraiva, 2007 p. 84-8).

Note-se que esse é exatamente o contrato firmado entre o usuário e a demandada quando uma viagem é solicitada no aplicativo. A reclamada define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte.

Tanto é que já há julgados responsabilizando a empresa por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista na condução do veículo, podendo ser citado à guisa de exemplo o processo 0801635-32.2016.8.10.0013 tramitado no 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA. Não poderia ser diferente diante da nítida relação de consumo entre ela e os usuários do aplicativo.

É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (cerca de 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a

tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.

O relato da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929) ilustra bem o gerenciamento do negócio de transporte realizado pela ré:

> *"(...) que toda semana a Uber mandava gráficos mostrando onde haveriam shows, eventos com grande público para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria grande demanda (...)."*

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte.

Além disso, se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente tem divulgado os veículos de comunicação.

Cabe ainda destacar as previsões normativas e o regramento específico aplicáveis ao motorista profissional, conforme art. 235, § 13º, da CLT, *verbis*:

> *A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.*
> *[...]*
> *§ 13.* ***Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado <u>não</u> tem horário fixo de início, de final ou de intervalos****. (destaques e grifos lançados).*

Conquanto se possa questionar a constitucionalidade deste dispositivo, tal norma é aplicável exatamente ao caso em questão e tem como premissa ser inerente à atividade do motorista profissional a ampla (e até mesmo abusiva) flexibilidade na fixação do horário de trabalho.

Por fim, cabe destacar trecho da brilhante decisão do Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, que recentemente reconheceu que transporte é o ramo de atuação da demandada:

> *"Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of Uber in unguarded moments which reinforce the Claimants' simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to that end" (Disponível em: https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf/. Acesso em: 11 de fevereiro de 2017).*
>
> *Nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim. (tradução livre)*

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços.

Subordinação

De todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o mais importante é, sem sombra de dúvida, a subordinação. É em torno dela que se arquiteta, no fundo, o próprio Direito do Trabalho. É ela, outrossim, que demarca as principais fronteiras de aplicação da legislação trabalhista.

Contudo, o conceito de subordinação, a despeito de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um elemento multidimensional como observa o Min. Mauricio Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001:

> *"(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer*

> *das seguintes dimensões: a clássica , por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva , pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...).”*

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal. Esclareceu o Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929):

> *“(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (...).”*

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1396), de igual modo, a Sra. Iris Morena Sousa e Freund, ex-gerente de marketing da ré, declarou:

> *“(...) que na época em que a depoente trabalhou os interessados tinham que comparecer na sede da Uber para receber treinamento de cerca de duas ou três horas, oportunidade na qual eram repassadas informações relativas à forma de utilização do*

> *aplicativo, à forma como os motoristas poderiam se comportar e como deveriam se vestir; que aqueles motoristas que recebiam avaliação baixa eram convocados para refazer o treinamento sob pena de serem excluídos do aplicativo (...).”*

E em outra passagem do mesmo depoimento:

> *“(...) que havia orientação do Uber em relação ao comportamento dos motoristas no sentido de que deveriam abrir a porta para o cliente, disponibilizar água e balas, comportar-se com educação, etc. (...)”.*

No mesmo sentido vale mencionar o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino (fl. 1407):

> *“(...) que (a Uber) mantem o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai se listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro) (...).”*

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros. (Disponível em: *Acesso em: 26 de agosto de 2019).*

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de

inovação da organização '*uberiana*' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

O depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929) delineia a utilização pela ré desse novo padrão de monitoramento do trabalho:

> *"(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda um questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...)".*

O ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino (fl. 1407), em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região explicou, minuciosamente, como funcionavam as suspensões e afastamentos:

> *"(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito. (...)"*

Como se vê, os depoimentos retro demonstram que a nota dada pelo usuário, sob o pretexto de tornar a plataforma mais "saudável", exerce, na verdade, irresistível poder e controle sobre a forma de prestação dos serviços.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do *marketing*. O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada, com autorização de acesso a plataforma. Ora, esta circunstância desmonta a ideia segundo a qual a Uber se constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. Se assim fosse, uma vez quitado o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento.

Não obstante, verifica-se que a reclamada também utilizava meios diretos de controle da mão de obra. Nesse sentido, o depoimento da testemunha ouvida a rogo do autor:

> *"(...) que não podem entregar cartão para cliente dentro do carro, que isso implica em falta grave com punição de bloqueio;(...) que no caso do passageiro reportar alguma conduta grave por parte do motorista, o motorista teria a plataforma bloqueada; que confirmada a falta, o motorista seria bloqueado (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - fl. 1929)*

As declarações da testemunha, em conjunto com o declarado pelo ex-ex-coordenador de operações da empresa, revelam, ainda, outra faceta do controle automatizado. Processando informações de inatividade ou recusa de corridas solicitadas, o sistema suspendia ou até mesmo bania os trabalhadores:

> *"(...)* ***que se o motorista recusar de 5 a 6 corridas, seria bloqueado por algumas horas****; que quando se refere a recusa de viagem, quer dizer que o aplicativo acionou noticiando uma corrida para o motorista, mas o mesmo não aceitou (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - fl. 1929).*

> *"(...)* ***que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho")*** *que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado;* ***que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana*** *(...)." (ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino - fl. 1407) (destaques lançados).*

Resumindo, os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento.

E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, consequentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana. O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de resilição contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha

no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana. O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imagino algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade. Estaríamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria político-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório? Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar.

Após essas necessárias considerações e voltando ao exame do controle algoritmo na perspectiva da caracterização do elemento fático-jurídico da subordinação, imprescindível mencionar a Lei 12.551/2011, que ao modificar o art. 6º da CLT, regulamentou novos aspectos da supervisão do trabalho na contemporaneidade:

> *Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*
> *Parágrafo único.* ***Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio****. (grifos lançados).*

Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível.

Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico.

Sem embargo, verifica-se, no caso dos autos, que há subordinação também no aspecto objetivo - já que o autor realizava os objetivos sociais da empresa.

Também presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.

Sob o ângulo desta, aliás, fica desmascarada a hipotética autonomia alegada pela ré. Afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.

Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da *'uberização'*. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

Com efeito, o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego.

Fato é que, certamente visando um maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados.

Nas palavras do ex-gerente geral da ré, Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo:

> *"(...) que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas (...)" (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - fl. 1447).*

Mais uma vez, é elucidativo o depoimento do ex-gerente geral da ré que, ao relatar como era feito o cálculo das tarifas a serem cobradas, demonstra que a reclamada estipulava, por via transversa, os salários dos motoristas:

> *"(...) que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos (...)." (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - fl. 1447).*

Essas declarações, além de demonstrar que os gestores da ré tinham plena consciência de que ela era a efetiva empregadora dos motoristas, revelam também que a ré praticava uma política remuneratória abusiva.

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e, por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.

O que se extrai destes autos, em especial do teor da defesa, é que, por meio de um *marketing* engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da "economia compartilhada" em que seus parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma.

A este propósito vale mencionar um dado extremamente significativo: segundo a relação dos seus atuais empregados, contida nos autos eletrônicos do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, de um total de 105 (cento e cinco) empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil

Tecnologia, 24 (vinte e quatro) ocupam o posto de "gerentes de *marketing*", vale dizer, quase 25% do total.

Levando-se em conta a quantidade de empregados formais com experiência em *marketing*, os quais recebiam salários expressivos (R$10.500,00 acrescidos de benefícios), frente ao quadro dos demais trabalhadores, é possível afirmar que a Uber se configura também e, fundamentalmente, uma empresa de *marketing*. Porém, afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.

Mais uma vez, cabem aqui mais algumas considerações adicionais e relevantes. A sociologia tem usado a expressão "*post-truth*" (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do *marketing* constituem-se como "verdades" e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

A ré, *data venia*, navega nestas práticas, na medida em que se apresenta, no mundo do *marketing*, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.

Afirma fazer parte do mundo da economia de compartilhamento, apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente comportamental e econômica possui, quando em sua essência é uma empresa privada com objetivo de lucro e intenso volume de investimento. Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de *marketing* encontra terreno fértil.

Portanto, como ficou demostrado de forma exaustiva, todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego restaram presentes.

Neste mesmo sentido, vale consignar a experiência internacional. Como já se disse, a Uber instaura em escala global um modelo de organização e extração de valor do trabalho humano alocado no setor de serviços e com o uso de plataformas tecnológicas. Sua dinâmica de operacionalização combina por um lado flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas, com potencial de ser replicado exponencialmente para todo o mercado, na medida em que suas premissas tecnológicas e estruturais estão objetivamente presentes neste nosso início de século XXI.

Tratando-se de um fenômeno global, vale a pena mencionar a experiência jurisdicional de outras nações. Como já mencionado anteriormente, o Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, há cerca de três meses decidiu que os chamados *self-drivers,* que prestam serviços para a Uber, não se constituem como autônomos e que se trata, em realidade, de uma típica relação de emprego subordinado (*dependent work relationship*).

O estudo do direito comparado indica um elevadíssimo nível de identidades entre as definições centrais do que se entende como contrato de trabalho subordinado. Países como França, Alemanha, Espanha, Reino Unido, dentre outras tantas nações possuem um núcleo de definição do contrato de trabalho extremamente próximo ao do Brasil. Tal fato não deve de forma alguma surpreender, na medida em que a matriz socioeconômica é a mesma. O Direito do Trabalho é diretamente tributário de um mesmo fenômeno, qual seja, a expropriação do trabalho humano auferida pelo capital desde os primórdios do surgimento do capitalismo. Daí a importância de se mencionar as experiências internacionais. É por conta disto que a boa e sábia CLT, em seu art. 8º, prevê até mesmo o uso do direito comparado como fonte subsidiária.

É claro que, no caso presente, este recurso não se faz necessário eis que, como se disse, o direito pátrio, até mesmo na acepção clássica da subordinação, tem resposta para a matéria em tela. Mas vejamos breves considerações acerca da decisão da Corte Inglesa:

> *Uber drivers are not self-employed and should be paid the "national living wage", a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy.*
> *The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers' rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling.*
> *Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market*
> *Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK's biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment.*
> *(Disponível em: Acesso em: 26 de agosto de 2019).*

> *'Motoristas que prestam serviços para a Uber não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o "salário mínimo nacional ", esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig.*
> *Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A Uber comunicou que apelará da decisão imediatamente.*
> *Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo.*
> *Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande número de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas'.*
> *(tradução livre).*

Finalmente, ainda quanto à experiência internacional, vale mencionar a importante Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

> *Recomendação n º 198*
> *Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.*
> *A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...)*

(...)
(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...)." *(grifos lançados)*

Reconhecimento do vínculo de emprego

Por fim, corroborando tudo que aqui foi explicitado, destaco recente decisão proferida em julho de 2019 pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região de redação da juíza convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, em que foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a UBER (processo n. 0010806-62.2017.5.03.0011).

De igual modo, analisando os autos do processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região, por sua 15a Turma, que o motorista da Uber é empregado.

Portanto, estando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá ser anotado na CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R$1.000,00 (hum mil reais).

A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 75% sobre o faturamento das viagens, admissão em 16 do mês de setembro de 2016 e saída em 06 de março de 2017 (OJ 82 da SDI-I do TST e Princípio da Adstrição).

Não tendo a reclamada, ante o Princípio da eventualidade, se oposto, em tópico específico, acerca da modalidade de extinção contratual declarada na peça de ingresso, reconheço que houve dispensa injusta por iniciativa da ré, condenando-a ao pagamento das seguintes verbas: a) aviso prévio indenizado; b) 07/12 de férias proporcionais com 1/3; c) 13º salário proporcional de 2016 e 2017; d) FGTS com 40% de todo o contrato,

inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; e) multa do art. 477, §8º da CLT.

Como os haveres rescisórios não foram quitados até a presente data, é certo que já está exaurido o prazo fixado no art. 477, §6º, da CLT, razão pela qual fica deferido, em favor do reclamante, a multa fixada no §8º daquele mesmo dispositivo legal.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT, uma vez que não havia verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas em audiência.

Deverá a reclamada proceder à comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Indefiro o pedido de pagamento de 06 dias de saldo de salário, tendo em vista que os documentos de fl. 87/102 demonstram que o autor recebeu pelos dias trabalhados em março de 2017. Importante registrar aqui que o obreiro não aponta qualquer diferença a seu favor que possa justificar a condenação no pagamento desta verba.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença, a partir dos extratos de fl. 20/102, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

Jornada extraordinária. Repouso semanal remunerado em dobro. Adicional noturno

Alega o demandante que, durante todo o período contratual, realizou jornada extraordinária, em média, de duas horas extras por dia de trabalho. Afirma também ter laborado em diversos feriados sem que houvesse remuneração em dobro. Por fim, aduz que se ativou no período noturno, mas sem perceber o adicional respectivo. Pleiteia a condenação da ré no pagamento de duas horas extraordinárias por dia de trabalho, repouso semanal remunerado em dobro, adicional noturno e reflexos em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com 40%.

A defendente contesta sob o argumento de que o reclamante jamais foi seu empregado, não lhe sendo aplicáveis as disposições do art. 58 da CLT. Assevera que na hipótese de reconhecimento do vínculo de emprego, não haveria, ainda assim, que se falar no pagamento de horas extras, na medida em que as atividades desenvolvidas foram exclusivamente externas, sem qualquer tipo de controle ou fiscalização, nos termos do disposto no art. 62, I, da CLT.

Ultrapassada a controvérsia acerca da existência de vínculo de emprego, cumpre-me verificar se a jornada de trabalho do reclamante se enquadra na hipótese prevista no art. 62, I da CLT**.**

Diz o artigo consolidado que não são abrangidos pelo regime de jornada estabelecida nas normas trabalhistas "*os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados*" (art. 62, I, CLT).

A valer, o intuito do legislador foi disciplinar os casos em que é insuscetível a aferição da efetiva jornada de labor. Daí porque a utilização do termo incompatível, que pode ser traduzido como aquilo que não se pode harmonizar, ou seja, o que é inconciliável ou incombinável. Então, o que afasta o direito do empregado às horas extras não é o fato da jornada de trabalho do empregado não ser controlada, mas de não ser controlável.

Em outras palavras, a redação legal não normatiza os casos em que o empregador simplesmente exerce a faculdade de abstenção de controle. Assim, se a atividade do empregado, mesmo sendo externa, pode ser fiscalizada e controlada pelo empregador, fará jus o empregado ao recebimento das horas extras laboradas.

No caso dos autos, a possibilidade de controle é evidente porque a ré tem à sua disposição instrumento de telemática capaz de registrar cada minuto de trabalho, de tempo à disposição ou de descanso do obreiro. Saliente-se: a atividade só poderia ser realizada com equipamento em conexão *online* com a empresa, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho do empregado.

O que se evidencia dos autos é que o *smartphone* do obreiro não era apenas ferramenta de trabalho, mas também relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas, que confirmam as conclusões do jurista Francês Jean-Emmanuel Ray de que a máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado. (ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*, p. 146).

Nesse sentido se deu o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929), no qual mencionou que "*o aplicativo vem com todas as corridas que o motorista fez e com os valores*".

O depoimento do ex-coordenador de operações da ré, Sr. Saadi Alves de Aquino, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1405), também demonstra não só a possibilidade como efetivo controle da jornada. Na ocasião, esclareceu o depoente que para serem elegíveis a determinadas

promoções, os motoristas precisavam cumprir o requisito de ficar *online* oito ou mais horas.

Por fim, ainda como reforço argumentativo, é cediço que a Lei 12.619/2012 estabeleceu, em seu art. 2º, V, o direito dos motoristas de ter sua *"jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador*", afastando, portanto, a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT, sobre os motoristas profissionais.

Dos elementos expostos, conclui-se que o reclamante tem direito à limitação de sua jornada de trabalho, nos termos do Capítulo II, do Título II, da CLT.

Assumindo a estratégia de enquadrar o autor como executor de trabalho externo, a ré não trouxe aos autos os relatórios em que constam os dias e horários em que o reclamante permaneceu à sua disposição (tempo *online* no aplicativo).

Descumpriu-se, deste modo, a obrigação prevista no art. 74, § 2º, da CLT, o que atrai a aplicação do consubstanciado na Súmula 338, do C. TST, presumindo-se verdadeira a jornada descrita na petição inicial.

Não tendo sido produzida prova em sentido contrário, reconheço que o autor, durante todo o período contratual, realizou duas horas extraordinárias por dia de trabalho. No entanto, a realidade dos fatos, assinalada inclusive na peça preambular, aponta que o autor era comissionista puro, sendo devido, portanto, apenas o adicional destas horas extras (Súmula 340, do C. TST).

Aqui, destaco que a vedação do pagamento de remuneração por distância percorrida prevista no art. 235-G, da CLT, não se aplica à hipótese dos autos. Embora remunerado por produção, o autor trabalhava dentro do perímetro urbano, e estava sujeito à fiscalização eletrônica, dos próprios passageiros e dos agentes de trânsito da cidade. Esta sujeição não permitia que a forma de remuneração comprometesse a segurança da coletividade ou do motorista.

Desse modo, julgo parcialmente procedente o pedido do reclamante, e condeno a reclamada a pagar os adicionais de duas horas extras por dia de trabalho. Dada a habitualidade, defiro o pedido de reflexos do adicional em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST).

Ainda, por aplicação da Súmula 338, do C. TST, condeno a reclamada ao pagamento do adicional noturno, no percentual de 20%, com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se

o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C. TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C. TST).

Por fim, condeno a reclamada ao pagamento da remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C. TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST.

Entretanto, os reflexos dos feriados devem repercutir apenas no FGTS com 40%. A habitualidade que o autor pretende ver caracterizada, de modo a repercutir em 13°s salários, férias com 1/3 e outras não tem suporte fático. Os feriados, por si mesmo, são ocorrências esporádicas e, por isso, não repercutem em outras parcelas acessórias, exceto no FGTS, nesse caso, por expressa determinação legal.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros: - adicional de hora extra de 50%; - jornada de trabalho de 10 horas; - frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou; - base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST; - apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

Ressarcimento de despesas com combustível, balas e água

O reclamante alega que, durante todo o contrato de trabalho, por exigência da ré, era obrigado a carregar água mineral e balas para oferecer aos clientes. Informa, ainda, que suportava toda a despesa com combustível do veículo utilizado em prol do serviço. Pretende o pagamento de indenização substitutiva de, no mínimo, R$530,00 (hum quinhentos e trinta reais) mensais, para ressarcimento destas despesas.

Pois bem.

Como já salientado em capítulo anterior desta decisão, restou comprovado que a reclamada camuflava as exigências por meio de orientações ou sugestões dadas aos motoristas. A tática engenhosa consiste em estabelecer um padrão de atendimento, como o oferecimento de água e guloseimas, para que os clientes avaliem negativamente aqueles motoristas que não estejam cumprindo o modelo de excelência. Por conseguinte, com receio de não ser bem classificado pelo passageiro, todo trabalhador se vê obrigado a observar tais práticas.

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (fl. 1447), o Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo, ex-gerente geral da ré, declarou:

> *"(...) que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que "fosse educado", "se vestisse de tal maneira"; "que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados (...)."*

Reforçando o caráter de exigência, relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (fl. 1929):

> *"(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas (...)."*

Estabelecido o quadro-fático, cumpre frisar, nesse ponto, que o Princípio da alteridade, que permeia o Direito do Trabalho, veda a transferência do ônus da atividade econômica ao empregado, o que foi realizado pela ré ao repassar ao empregado os custos com balas e água oferecidas aos usuários do aplicativo.

De igual modo, se o automóvel era utilizado para atender à finalidade específica da reclamada, esta deveria arcar com as despesas com gasolina, ônus do empreendimento, a teor do disposto no art. 2º da CLT.

Quanto aos valores despendidos pelo reclamante, entendo que a melhor solução é o arbitramento a partir das máximas de experiência e à luz dos Princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Isso porque a prova testemunhal quanto a matéria não foi convincente, até por destoar daquilo que se considera logicamente plausível.

Neste cenário, considerando jornada de trabalho diária de 10 horas em que se alternam períodos de inatividade e trabalho, bem como os valores recebidos durante o pacto laboral (fl. 20/102), fixo que o autor desembolsava R$500,00 (quinhentos reais) por mês de combustível. Em relação aos gastos com água e bala, estipulo que o obreiro despendia mensalmente R$30,00 (trinta reais).

Por todo o exposto, defiro o pedido de condenação da ré ao

reembolso de R$530,00 (quinhentos e trinta reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Danos morais

Requer o reclamante a condenação da reclamada à indenização por dano moral em razão de dispensa que entende ter sido arbitrária. Aduz que sem nenhum fundamento ou justificativa a empresa encerrou o contrato de trabalho. Por tais fatos, pugna pelo pagamento de indenização por dano moral.

A reclamada contesta.

Feitas essas assinalações passo ao exame da questão.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa, nos termos do inciso III do art. 1º da Constituição da República. Por ser essência e baliza de todos os direitos da personalidade, a agressão a esse princípio deve ser coibida.

Nessa direção, o art. 5º, V e X, da Carta Magna assegura o direito de indenização por danos morais; e o art. 186 do Código Civil dispõe: "*aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*".

Para a caracterização do citado dano moral, é necessária a conjugação de três requisitos: a comprovação do dano; nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido; a culpa (tendo o art. 927 do Código Civil introduzido, excepcionalmente, a responsabilidade objetiva, sem culpa, nas situações mais raras aventadas por aquela regra legal).

Conforme foi tratado em tópico anterior desta decisão, ainda que tenha causado assombro a comprovada técnica de gerenciamento da mão-de-obra por meio de algoritmos que prescindem da intervenção humana, no caso dos autos a reclamada exerceu o seu direito potestativo de resilição contratual.

Ainda que tenhamos avançado quanto a matéria, pacificando o entendimento no sentido de que a dispensa coletiva deve ser socialmente justificada, a dispensa individual ainda encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

Deste modo, não demonstrado que, ao exercer o direito de dispensar o empregado, a reclamada agiu com excesso ou abuso de direito, julgo improcedente o pedido de danos morais.

Justiça gratuita (art. 790, § 3º da CLT)

Observado o momento oportuno (OJ 269 da SDI-I/TST), ante o disposto no art. 790, § 3º da CLT, defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais, em que pese o resultado dado a demanda.

Compensação/Dedução

Não há parcelas pagas a idêntico título, razão pela qual não há dedução a ser realizada.

IPCA-E

Em 05 de dezembro de 2017, o C.STF julgou improcedente a Reclamação RCL 22.012 MC/RS, ajuizada em face da decisão do TST no processo ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, em que foi pronunciada a inconstitucionalidade por arrastamento do artigo 39 da Lei 8.177/9 e determinada a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), por se tratar de índice que permite a justa e a adequada atualização de débitos trabalhistas comparado à Taxa Referencial Diária (TRD).

Assim, por razão de segurança jurídica e tendo como parâmetro a modulação de efeitos concretizada pelo C.TST (RR-1981-10.2015.5.09.0084) em decisões posteriores ao julgamento da Reclamação Constitucional pelo STF, deverá incidir o índice TRD até 25.03.2015, observada, porém, a preservação das situações jurídicas consolidadas resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais, em andamento ou extintos, em virtude dos quais foi adimplida e extinta a obrigação, ainda que parcialmente, e o IPCA-E, a partir de 26.03.2015.

Honorários advocatícios. Indenização correspondente aos honorários advocatícios

Para se evitar maiores questionamentos, esclareço que, em se tratando de demanda ajuizada quando as regras do ordenamento jurídico trabalhista vigente não previam imposição de honorários por mera sucumbência, adoto entendimento de que inaplicável condenação em tal parcela, pois cabível apenas para ações ajuizadas após a vigência da Lei 13.467/2017.

Expedição de ofício

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão, uma vez constatada a prática de fraude à legislação trabalhista e previdenciária.

Tendo em vista a constatação de irregularidade quanto ao objeto social e atividade econômica da empresa, que atua no ramo de transporte individual de passageiros, expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

3. CONCLUSÃO

Diante do exposto, resolve a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos artigos 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT; rejeitar as preliminares suscitadas pela ré. No mérito, resolve julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **GABRIEL VARGAS FARIA** em face de **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA** para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas:

a) aviso prévio indenizado;
b) 07/12 de férias proporcionais com 1/3;
c) 13º salário proporcional de 2016 e 2017;
d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas;
e) multa do art. 477, §8º da CLT;
f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST);
g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao

labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST);

h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%;

i) reembolso de R$530,00 (quinhentos e trinta reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros: - adicional de hora extra de 50%; - jornada de trabalho de 10 horas; - frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou; - base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST; - apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença a partir dos extratos de fl. 20/102, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

Deverá a reclamada anotar a CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R$1.000,00 (hum mil reais). A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 75% sobre o faturamento das viagens, admissão em 16/09/2016 e saída em 06/04/2017.

Deverá a reclamada, ainda, proceder a comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais.

Tudo nos termos da fundamentação, que integra o presente *decisum.* Os demais pedidos são improcedentes.

Os juros de mora incidirão sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente, no percentual de 1% ao mês, desde o

ajuizamento da reclamatória, e serão aplicados pro rata die, nos exatos termos do art. 39, § 1º, da Lei n.º 8.177/1991, do art. 883 da CLT e da súmula 200 do C. TST. A correção monetária se dará nos termos da fundamentação.

Autoriza-se a dedução do IR sobre as parcelas deferidas à parte autora que tributáveis a cargo desta mediante comprovação nos autos pela reclamada, devendo ser observado o teor da OJ 400 da SDI-1/TST. Quando da apuração do imposto de renda, determino sejam observadas a Instrução Normativa nº 1127 de 07/02/2011 da Secretaria da Receita Federal do Brasil-RFB e a Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-I do Colendo TST.

Em respeito ao artigo 832, § 3º da CLT, declaro que as parcelas de natureza indenizatória da presente, para efeitos previdenciários, são as supra deferidas que constam do art. 28, § 9º da Lei 8.212/91; as demais têm natureza salarial, devendo haver incidência da contribuição social.

O cálculo de liquidação destacará em apartado o valor das contribuições previdenciárias devidas, do qual se dará vista à União, pelo prazo de 10 dias, para manifestação, considerando-se correto o cálculo caso não haja oposição, no prazo assinado acima. Homologado o cálculo, a reclamada será intimada a recolher o valor das contribuições apuradas, sob pena de execução (art. 114, inciso VIII, da CR/88).

Aplica-se ao cálculo das contribuições sociais devidas a atualização monetária prevista na legislação previdenciária, nos termos do art. 879, §4º da CLT, bem como os juros e multa moratórios determinados nos arts. 34 e 35 da Lei 8.212/91, sendo o termo de sua contagem o dia 10 do mês seguinte ao da competência a que se referirem, nos termos do art. 30, inciso I, alínea "b", do mesmo diploma legal.

Deverá a reclamada, ainda, comprovar os recolhimentos previdenciários referentes ao período contratual reconhecido, quota do empregado e do empregador (Lei 8.212/91, art. 33, § 5º), sob pena de expedição de ofício à Procuradoria Geral Federal.

Condeno a reclamada a pagar as custas processuais de R$260,00 calculadas sobre R$13.000,00, valor arbitrado para esse fim (art. 789, §2º, da CLT).

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da Primeira Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão.

Expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BELO HORIZONTE, 27 de agosto de 2019.

MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho

COMENTÁRIO À DECISÃO PRECURSORA*

CAMINHOS DE RESISTÊNCIA PARA RELAÇÕES LABORAIS SOCIALMENTE SUSTENTÁVEIS

Fernanda Nigri Faria*

O compromisso com a matriz social e humanista permeia a decisão precursora do magistrado Márcio Toledo Gonçalves, admirável por sua ponderação e coragem, que, com esta sentença proferida em 2019, é *por vir*: chance de resistência para o resgate da essência do direito do trabalho na direção do progresso socialmente sustentável.

Resistência desde a afirmação da competência, necessário caminho para a defesa do art. 114 da Constituição da República de 1988, de maneira a fornecer fundamentos para a contraposição à tentativa de desdemocratização representada pela retórica de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, fortalecida e encampada pelo ideário criado com conjunto das decisões proferidas na ADPF 324 (STF) e RE 958252 (Tema 725, STF) - cuja *ratio decidendi* tem sido confundida com possibilidade de validação de qualquer modalidade de pactuação do trabalho humano, como se a definição da natureza jurídica dependesse da aparente vontade dos sujeitos envo lvidos; e, mais especificamente, na ADC 48 (STF) e nas diversas reclamações constitucionais que passaram a discutir a competência desta Justiça Especializada em ações envolvendo a roupagem de trabalho mediante plataformas, transporte autônomo de carga e pejotização.

* Comentário feito por Fernanda Nigri Faria, Doutora e Mestre em Direito Privado, na linha Direito do Trabalho, modernidade e democracia, na Pós-graduação *stricto sensu* da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais Puc-Minas. Graduada em Direito pela Faculdade Milton Campos. Professora Substituta de Magistério Superior da UFMG (2021-2022). Professora da Faculdade de Direito Milton Campos, nos cursos de Mestrado em Direito nas Relações Econômicas e Sociais e de graduação em Direito. Associada fundadora do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Não obstante o ideário formado pelas decisões mencionadas, no ano de 2024, as Turmas do C. TST têm admitido a competência da Justiça do Trabalho nas ações de reconhecimento de vínculo de trabalhadores por plataforma, como no caso da decisão comentada, em que pese haver divergência quanto ao mérito.

Neste ponto, o magistrado Márcio Toledo Gonçalves, mais do que chance de caminho, descortina questões intrincadas e camufladas, sob variadas roupagens e mecanismos de dominação, tão fortes a ponto de determinar a racionalidade e o modo de vida no século XXI, interferindo diretamente nas relações laborais, dada a centralidade do trabalho na vida das pessoas para o bem e para o mal.

Mesmo antes da pandemia de Covid-19, iniciada no início de 2020, na decisão sob enfoque, já era evidenciada a preocupação com as proporções que passariam a ter ações envolvendo trabalho por plataforma. De fato, a partir daquele momento, o mundo vivenciou um aumento sem precedentes da contratação de trabalho nos moldes adotados por empreendimentos como a UBER, iFOOD, dentre outras, que sequer forneciam equipamentos e barreiras mínimas de contenção da contaminação para os entregadores, evidenciando serem descartáveis ou "vidas matáveis", como nomeou Giorgio Agamben.

A decisão precursora foi proferida quando ainda não se tinha a exata compreensão de como a tecnologia também poderia ser utilizada para a jurimetria, ou seja, a aplicação de métodos estatísticos e análise de dados, padrões e tendências de resultados para indicar prováveis resultados. Com isso, tem havido forte atuação dos grandes empreendimentos com vistas a evitar decisões que possam ser desfavoráveis.

Com o mesmo objetivo de evitar a propagação de decisões e da circulação da informação em torno de decisões favoráveis aos trabalhadores e trabalhadoras, há a tentativa de negar efetividade ao princípio processual da publicidade, com requerimento de tramitação sob segredo de justiça, tal como o que foi indeferido na decisão.

Do ponto de vista do direito material propriamente dito, ao reconhecer o vínculo de emprego, trazendo a lume a perspectiva de análise da subordinação algorítmica, a decisão precursora indica o caminho para a análise das relações laborais conforme a ontologia do direito do trabalho.

A decisão proferida está alinhada com a Constituição da República de 1988, que tem a dignidade da pessoa humana como vetor e que somente se efetiva com a concretização dos direitos sociais, dentre os quais o direito ao trabalho digno, principal instrumento de cidadania, de igualdade substancial e de justiça social.

A matriz constitucional humanista e social é reforçada pelo sistema internacional dos direitos humanos, haja vista o necessário diálogo das fontes a partir do que dispõe o seu art. 5º, §2º.

Desse modo, tanto o *caput* do art. 7º da CR/88 quanto a Organização Internacional do Trabalho ao definir trabalho decente e por suas Convenções e Recomendações e o *International Bill of Rights*[1] asseguram a proteção da pessoa trabalhadora em perspectiva inclusiva e de progressão de direitos, de maneira a não permitir que se interprete o direito de forma a excluir da tutela protetiva pessoas que trabalham por plataforma.

Ademais, a proteção em face da automação (art. 7º, XXVII, da CR/88) e a implementação concreta dos direitos sociais não são negociáveis nem consistem em escolha do aplicador do direito, haja vista que o valor social do trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito.

O ordenamento jurídico trabalhista, ao estabelecer os requisitos para a caracterização do vínculo de emprego (trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e sob dependência do empregador), evidencia o propósito de não restringir a definição.

Não seria mesmo viável aplicar um conceito estático de dependência - entendida como subordinação jurídica, em contexto de relações tão dinâmicas, entremeadas e impregnadas de tecnologia, cujo ritmo de disrupção é cada vez mais acelerado.

Por outro lado, como pontuado pelo magistrado, "[...] o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes".

Desse modo, permite acompanhar as transformações das relações laborais e as novas modalidades de contratação, sobretudo as que envolvem trabalho por plataforma, sem necessidade de alteração do texto legal para a aplicação do conjunto normativo que compõe o direito do trabalho.

Nesse contexto, a subordinação pode se apresentar sob diferentes nuances e dimensões, dentre as quais destaca-se a estrutural, que se refere à inserção do empregado na dinâmica e na estrutura da atividade empresarial.

Na decisão ora comentada, foram evidenciados o refinamento e a adoção de técnicas inovadoras, cada vez mais utilizadas para a imposição de regras e padrões, controle, monitoramento, treinamento, avaliação

[1] Conjunto formado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e pelos dois Pactos Internacionais de 1966: Pacto de Direitos Civis e Políticos e Pacto de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais.

de desempenho, contato, definição de metas, mediante utilização de tecnologia, aplicativos, gamificação e até mesmo envolvendo os destinatários finais da prestação do serviço (clientes).

No mesmo sentido desta decisão, mas já em 2023, a 2ª Turma do C. TST, no processo RR-536-45.2021.5.09.0892, de relatoria da Desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, proferiu acórdão, publicado em 29 de setembro, que reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e a Uber Eats, tendo destacado, dentre outros aspectos, nuances e peculiaridades acerca da exteriorização do poder empregatício e da subordinação nestas relações, pois, apesar da aparência de maior autonomia no uso de aplicativos, o controle pelo tomador pode ocorrer de diversas maneiras.

O sistema de avaliação pelos usuários pode indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade.

Além disso, a ausência de uma punição disciplinar típica e o manejo da gestão unilateral da oferta de serviços como forma de causar prejuízos ou vantagens no rendimento, denotando que a liberdade em relação à jornada, na prática, se esvazia. Isso porque a plataforma promove a restrição do fluxo de demandas atribuídas, ou seja, diminui o volume das ofertas de trabalho para aquela pessoa que tem menor tempo de conexão (por desligar o aparelho) e que recusa corridas, como já foi provado em casos análogos.

Desde a decisão comentada, em diversos casos já foi identificada a existência de uma espécie de receituário com medidas que as plataformas e os aplicativos adotam para controlar as pessoas trabalhadoras (determinam quem pode trabalhar; delimitam o serviço que será feito; definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes; delimitam como as atividades serão efetuadas, em detalhes como trajeto e condições do veículo; determinam o prazo para a execução do serviço; estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos, com manipulação dos valores e pagamentos para influenciar o comportamento dos/as motoristas, em espécie de leilão que os coloca com concorrentes), sinalizando que a ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos (Antunes; Filgueiras, 2020, p. 28).

Ademais, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, o modelo de gestão do trabalho orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "*sticks and carrots*", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 33).

Diante da incerteza dos recebimentos e das baixas remunerações, associadas ao uso de incentivos e de gamificação, fazem com que as pessoas trabalhadoras se mantenham em longas jornadas e mais dependentes do trabalho por plataforma.

A partir destas variáveis que passam a ser possíveis em virtude da tecnologia é que se dá a análise em torno do elemento subordinação por gerenciamento algorítmico, que se refere à possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (capitalismo de vigilância). Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador *just in time* - suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho - é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo. Um caminho para o reconhecimento da subordinação hoje é investigar onde está/quem detém o poder de defini-las (Sabino; Abilio, 2019, p. 109).

Não há consenso sobre a definição de subordinação algorítmica. Pode ser compreendida como uma faceta da subordinação estrutural, por meio de inteligência artificial e algoritmos; enquadrada no rol das dimensões clássica, objetiva e estrutural, haja vista que as máquinas e seus algoritmos, inclusive os equipamentos computadorizados, substituem os antigos gerentes, chefes e supervisores no contato mais próximo e direto com os trabalhadores; ou, ainda, como uma quarta dimensão da subordinação, uma subordinação disruptiva, uma quebra de padrões (Delgado, 2023, p. 351).

Há, ainda, a possibilidade de se entender que não haveria subordinação algorítmica, pois o empregado não estaria subordinado

a esses comandos matemáticos, mas estaria subordinado a uma pessoa física ou a uma pessoa jurídica detentora desses meios de produção e que utilizaria desse sistema para realizar essa atividade.

No entanto, tais aspectos não inviabilizam o reconhecimento de direitos desses trabalhadores à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

Em outros países também há divergência de entendimento acerca da natureza jurídica da relação quando o trabalho é prestado mediante uso de plataformas.

Os principais argumentos dos advogados de defesa, tanto no Brasil quanto em outros países, baseiam-se nas teses de que as plataformas digitais seriam empresas de tecnologia, que conectam pessoas com interesses convergentes (não constituindo propriamente empresas de transporte), e que os motoristas teriam ampla liberdade na forma como os serviços são prestados (inexistente, portanto, qualquer tipo de direção, controle ou subordinação).

A decisão em destaque já estava em consonância com a decisão proferida pela Suprema Corte da Califórnia, no julgamento do caso *Dynamex Operations West, Inc,* em abril de 2018, que estendeu a condição de empregados e os direitos respectivos a motoristas vinculados a um aplicativo de entrega de encomendas após a aplicação do "*ABC Test*". Meses mais tarde, o *ABC test* passou a ser previsto em ato normativo escrito, a Lei *Assembly Bill Nº 5* (*AB-5*), que modificou o Código de Trabalho (*Labor Code*) californiano, que passou a prever que a pessoa que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração deve ser considerada um/a empregado/a, em vez de um contratado independente, a menos que a entidade contratante demonstre que todas as seguintes condições foram satisfeitas: (a) a pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato de execução da obra como de fato; (b) a pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; (c) a pessoa está habitualmente envolvida/engajada em uma atividade/comércio, ocupação ou negócio independente estabelecido da mesma natureza que aquele envolvido no trabalho executado.

Também de forma convergente com a decisão precursora, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia - TJUE, ao dirimir a questão prejudicial, enviada pela Suprema Corte espanhola, sobre a Uber ser ou não uma empresa de tecnologia, prolatou a seguinte decisão, frisando a forma de gerenciamento:

> [...] um serviço como o que está em causa no processo principal não se limita a um serviço de intermediação que consiste em estabelecer a ligação, através de uma aplicação para telefones inteligentes, entre um motorista não profissional que utiliza o seu próprio veículo e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana.
>
> Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de "serviço da sociedade da informação" na aceção do artigo 1º, nº 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do artigo 2º, nº 2, alínea d), da Diretiva 2006/123.
>
> Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de "serviço no domínio dos transportes" abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte [v., neste sentido, acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e o., C-168/14, EU:C:2015:685, nº 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C:2017:376, n.o 61] (INFOCURIA. Jurisprudência. Acórdão do Tribunal De Justiça (Grande Secção). 20 de dezembro de 2017. Versão em português.

Também corroborando com tal entendimento e com a decisão precursora, o Código do Trabalho português passou a tratar do trabalho em plataformas digitais (artigo 12.º-A, n.º 1), prevendo a presunção de existência de contrato de trabalho desde que preenchidos alguns dos indícios identificados, com vistas a tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, com destaque para o fato de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, ou não estar sujeito a certos deveres inerentes à relação laboral tradicional, não impede a existência de trabalho subordinado.

Além dessas questões, a decisão precursora também toca questões mais profundas que envolvem o funcionamento dos sistemas produtivos e se relacionam diretamente com o surgimento e a intensificação da contratação de pessoas trabalhadoras por plataformas.

Descreve o magistrado Márcio Toledo Gonçalves a relação entre os ciclos do capitalismo e seus efeitos nas relações laborais, com destaque para as mudanças vivenciadas a partir das últimas décadas do século XX, quando foi desencadeado um processo de desconstrução cultural.

O capitalismo começou a passar por momentos de crise estrutural: o ciclo do processo de reconstrução do pós-guerra chegou ao fim; houve estagnação do consumo, impossibilitando a manutenção da taxa de acumulação de capital; estagflação e inflação inéditas; crise fiscal, flutuação da moeda, mundialização do capital.

A tais fatores, somaram-se o aumento dos problemas com a crise do petróleo no início da década de 1970 e o aumento generalizado da pobreza, agravando a retração do consumo e a globalização.

Tais aspectos desencadearam um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram: "[...] o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal" (Antunes, 2005, p. 31).

Erigiu-se, assim, um "sistema disciplinar mundial", representado, "em formulação mais condensada", pelo "Consenso de Washington", que "[...] se estabeleceu na comunidade financeira internacional como um conjunto de recomendações que todos os países deveriam seguir para conseguir empréstimos e auxílios", bastante difundido pelo Fundo Monetário Internacional - FMI - e pelo Banco Mundial (Dardot; Laval, 2016, p. 197).

Mais do que isso, é disseminada a ideia de que "[...] os dispositivos do Estado social são profundamente nocivos à criatividade, à inovação, à realização pessoal". Nessa perspectiva da sociedade de risco, é alimentado o discurso de que "[...] o indivíduo é o único responsável por seu destino, a sociedade não lhe deve nada; em compensação, ele deve mostrar constantemente seu valor para merecer as condições de sua existência. [...] A palavra chave da sociedade de risco[2] é 'autorregulação'." (Dardot; Laval, 2016, p. 213).

[2] Como explicam Dardot e Laval, "Essa sociedade de risco tornou-se uma daquelas evidências que acompanham as mais variadas propostas de proteção e seguro privados. Um imenso mercado de segurança pessoal, que vai do alarme doméstico aos planos de aposentadoria, desenvolveu-se proporcionalmente ao enfraquecimento dos dispositivos

Portanto, em que pese o neoliberalismo ter sido interpretado como ideologia e política econômica, é uma racionalidade política global, que interfere na política e no Direito, que pressupõe a liberdade - para viabilizar a lógica da concorrência mercantil - o que também fomenta e justifica a retórica em torno da ampliação das liberdades, da prevalência do negociado sobre o legislado, da ampliação da autonomia da vontade (via negociação coletiva e contrato) em relação ao predomínio da lei.

Assim, por ter a capacidade de pautar o modo como os atores sociais se comportarão nas suas inter-relações, o neoliberalismo é modelo de subjetivação e, consequentemente, de dominação, que se opera por vários instrumentos, dentre os quais se destacam a ameaça do desemprego e a precariedade das condições de trabalho, que são formas de gestão na empresa e constituem "poderosas alavancas de concorrência interindividual", sendo que "[...] a polarização entre os que desistem e os que são bem-sucedidos mina a solidariedade e a cidadania" (Dardot; Laval, 2016, p. 9).

De fato, o modo de vida que decorre da racionalidade neoliberal também rompe os laços de solidariedade entre os indivíduos, dificultando ainda mais a agregação em torno de um propósito e para o fim de reivindicar melhorias das condições de trabalho e de vida e muito menos para questionar o próprio sistema.

Não obstante a existência dos contrários e de não estar completamente sepultada a possibilidade de articulação das camadas populares, de modo geral, a combinação de todos os aspectos dessa racionalidade fornece substrato subjetivo para o que Antunes identifica como o "privilégio da servidão": à medida em que dociliza, o sistema incute, envenena de "neoliberalismo" as entranhas do indivíduo.

A partir de uma "[...] trípode destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade [...]" (Antunes, 2018, p. 37), o capitalismo, em seu estágio informacional e digital, apresenta tendência de intensificação da precarização e informalidade (inclusive com modelos envolvendo plataformas digitais), fazendo aumentar "[...] os bolsões de trabalhadores sobrantes, descartáveis, subempregados e desempregados" (Antunes, 2018, p. 30), disseminando instabilidade e insegurança.

---

de seguros coletivos obrigatórios, reforçando por um efeito de circuito-fechado o sentimento de risco e a necessidade de se proteger individualmente. Por uma espécie de ampliação dessa problemática do risco, algumas atividades foram reinterpretadas como meios de proteção pessoal. É o caso, por exemplo, da educação e da formação profissional, vistas como escudos que protegem do desemprego e aumentam a 'empregabilidade'." (Dardot; Laval, 2016, p. 213).

A instabilidade e as incertezas desencadeadas pelos mecanismos de dominação explorados pela racionalidade neoliberal, principalmente o desemprego e a precariedade, associadas aos apelos do consumo em massa, suscitam a descrença e a desesperança de um futuro melhor nos indivíduos, que, simplesmente, vivem o presente.

O tempo do trabalho flexível gera inseguranças e incertezas para o trabalhador quanto ao seu futuro (Bauman, 1999).

Viana pontua que, contemporaneamente, a "[...] fé no futuro é menor - o que nos leva, inversamente, a viver um presente maior", de maneira que a "[...] sede de liberdade e de igualdade se espraia e se radicaliza" (Viana, 2018, p. 11).

Nesses novos tempos, "[...] vive-se mais intensamente o *eu*". As pessoas querem sentir que têm poder de decisão, contexto em que é utilizada a expressão *"empoderar-se",* como meio de afirmação da identidade (Viana, 2018, p. 11).

Como observa Viana, "[...] tendencialmente, o coletivo cede espaço ao difuso", sendo que as pessoas, "[...] mesmo quando juntas, sentem-se ou querem se sentir soltas, livres, prontas para se desgarrar. Com frequência, até as suas convicções parecem assim, fluidas e mutantes" (Viana, 2018, p. 12).

Por tudo isso é que se tem a regra jurídica em crise, como explica o autor:

> Afinal, ela supõe um projeto, uma visão unitária do mundo, e passa a imagem de repressiva, rígida, com pretensão de durar - se possível, para sempre. E o nosso tempo, [...] parece ser o contrário de tudo isso, posto que heterogêneo, rebelde, variável, obcecado pelo presente, sem futuro definido (Viana, 2018, p. 8).

Concomitantemente a tais transformações, o avanço da tecnologia - uma das marcas da III Revolução Industrial - já havia levado ao desenvolvimento da microeletrônica, da robótica e da *internet*, e também acarretava mudanças no modo de produzir e, consequentemente, nas relações entre capital e trabalho, visto que inúmeros postos de trabalho passaram a ser ocupados por máquinas e robôs.

Quanto ao modo de produzir, abriram-se, pelo menos, dois caminhos: o primeiro, precarizante, com "[...] *a cultura do vencer a qualquer preço, quase sempre à custa de jornadas extenuantes, governos autoritários, legislação precária e sindicatos reprimidos"* (Viana, 1997, p. 135); o segundo,

de reorganização produtiva, em muitos casos baseada na produção em rede - tendo como carro-chefe a terceirização, e no modelo *toyotista* de produção*,* no qual prevalecia a busca pela "empresa enxuta", com eliminação de estoques e esperas (*just in time*), no qual a cadeia produtiva deixava de ser verticalizada para ser horizontalizada e padronizada, com empregados polivalentes.

A subordinação clássica, que em geral era facilmente identificada na fábrica taylorista-fordista, passou a se apresentar de forma mais diluída, já que se exigiu do novo trabalhador a realização de múltiplas tarefas, com eliminação ou atenuação das atribuições de cada função, apropriação dissimulada do saber do trabalhador e com redução de níveis de hierarquia, às vezes apenas simbólica; outras vezes também real (Viana, 2019, p. 41).

Paralelamente, desde os anos 1990, intensificou-se o movimento da desindustrialização da economia nacional, que se generalizou, acompanhado do surgimento de uma nova classe trabalhadora heterogênea, de serviços, pela expansão do setor terciário.

Tais fatores promoveram o surgimento de novas possibilidades de contratação e permitiu que fossem dados novos contornos a modalidades que, de certa forma, já eram previstas no ordenamento jurídico[3].

Se, por um lado, são criados novos postos de trabalho em algumas regiões, também é certo que, por outro lado, inexiste qualquer compromisso social em relação à população local, de forma que a fábrica migra, instalando-se em outro local de acordo com a conveniência econômica, ocasionando, frequentemente, *dumping social* e *law shopping,* mediante a exploração da fragilidade na regulação mínima das relações de trabalho nas nações mais pobres.

Com o aumento da ameaça do desemprego, e ante a necessidade de sobrevivência, ainda emerge outra questão social preocupante: a proliferação da economia informal e o subemprego.

Tudo isso se desenhava num cenário no qual não havia mais um significativo contraponto ideológico ao capitalismo.

Além da evolução tecnológica, a racionalidade neoliberal e o enfraquecimento dos sindicatos contribuíram para a proliferação do discurso de "necessidade" de "tornar o Direito flexível", isto é, adaptar o direito às necessidades do novo modelo de produção e das novas formas de contratação que passaram a ser possíveis.

[3] Tal como a figura do teletrabalho que deriva do trabalho em domicílio.

Já no contexto dessa onda flexibilizatória, inaugurou-se a fase chamada de IV Revolução Industrial, fincada basicamente no conhecimento e na informação, e ensejando novas e profundas metamorfoses do trabalho a partir do final do século XX e início do XXI. Desde então, caminha-se rumo à "modernidade líquida" referida por Bauman (1999), em que o mundo se torna volátil e as novas tecnologias, especialmente a *internet*, proporcionam mudanças em ritmo cada vez mais veloz e viabilizam novas formas de trabalhar e novas formas de dominação do trabalhador.

Destacam-se entre as formas de maior exploração capitalista do trabalho humano "[...] a generalização da terceirização e de sistemas conhecidos como 'uberificação' e 'nikeficação'[4] ou 'capitalismo de plataformas e empreendedores' [...]", que têm sido utilizadas paralelamente à degradação nas conquistas obtidas "[...] pela velha classe trabalhadora industrial", mediante "[...] flexibilização e desregulação do sistema de proteção social e trabalhista nas ocupações de serviços" (Pochmann; Morais, 2017, p. 13).

Nessa mesma perspectiva empresarial contemporânea, a *indústria 4.0*, assim denominada por estudiosos alemães, a partir de 2011, identifica uma nova fase de automação industrial. Tão importante quanto as revoluções industriais que antecederam essa etapa do capitalismo, ela consolida a "[...] hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da *cyber* indústria do século XXI" (Antunes, 2018, p. 38).

Assim, a *indústria 4.0* representa "[...] um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo", a partir das novas tecnologias de informação, mediante a "[...] intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente" (Antunes, 2018, p. 37).

A principal consequência da *indústria 4.0* para o mundo do trabalho será a "[...] ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital - a '*internet* das coisas' - como dominante e condutor de todo o processo fabril". Com isso, o "[...] processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrante, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro" (Antunes, 2018, p. 37-38).

[4] Uberização ou uberificação são expressões utilizadas para se referir a um padrão de prestação de trabalho humano análoga ao aplicativo de empresa startup de São Francisco (EUA), a Uber, que serve à contratação de serviços de motorista.

Não está sendo constatada a "[...] eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital", mas

> [...] o advento e a expansão monumental do *novo proletariado da era digital [...] do novo proletariado de serviços*, uma variante global do que se pode denominar *escravidão digital. Em pleno século XXI* (Antunes, 2018, p. 30).

A automatização implicará na mudança dos papéis das pessoas e dos postos de trabalho, aumentará a complexidade e com isso a exigência de habilidades superiores, inclusive para tarefas de nível de entrada, o que requererá uma adaptação dos sistemas educativos para dotar os trabalhadores do futuro com as habilidades que necessitam.

Os algoritmos dinâmicos digitais são o núcleo das novas interações com os clientes e são difundidas diversas plataformas de novos negócios, caracterizando o fenômeno que se encontra em pleno desenvolvimento: "economia compartida", "consumo compartilhado", "*peer to peer*", "economia colaborativa", "consumo colaborativo", "economia das aplicações", que têm em comum o uso inovador de *internet* e de plataformas virtuais baseadas em aplicações para conectar compradores e vendedores de bens, de trabalho e de serviços.

Trata-se de uma transição para uma dimensão produtiva e social molecular, reticular, horizontal.

Nesses novos modelos de negócios que unem os prestadores e clientes mediante novas plataformas digitais e *crowdworking*[5] continua sendo utilizado trabalho humano, mas o fazem sob outras roupagens distintas da relação de emprego tradicional, sendo frequente o concurso de prestadores de serviços tratados como independentes.

Além da automatização, a uberização do trabalho humano, a fragmentação de postos de trabalho em tarefas externalizadas e o desmantelamento dos salários em micro pagamentos também são aspectos que potencializam a precarização do trabalho humano (Gauthier, 2017, p. 110).

[5] O *crowdwork* ou trabalho da multidão representa uma nova modalidade de prestação do trabalho e uma mudança radical na forma em que se define o próprio emprego. As pessoas que realizam este trabalho não são empregados tradicionais nem trabalhadores independentes; são usuários ou clientes das plataformas baseadas na *web* que entregam tarefas por preço, como tantos kits de bricolagem para montagem (Gauthier, 2017, p. 107).

Este novo modo de ser do trabalho torna o trabalhador mais vulnerável, notadamente pela impossibilidade de se programar e ter expectativas quanto a uma estimativa de recebimentos a médio e longo prazo, o que o manterá ainda mais refém e docilizado no sistema.

Ademais, a maioria dos trabalhadores por plataformas terá que ter outras "ocupações" para conseguir manter ou se aproximar da média de ganhos que auferia, haja vista a eliminação dos "tempos mortos" do critério para aferir e pagar pelo trabalho realizado, permitindo que seja remunerado apenas o tempo em que durar a prestação da tarefa contratada.

Esvazia-se o critério para a remuneração do tempo, mas o trabalho (ou ocupação) vai preenchendo todos os espaços da vida e cooptando psicologicamente o trabalhador no contexto da concorrência interindividual e da empresa.

O desemprego associado à mudança da forma de remunerar o trabalho contribuiu para dificultar o exercício do direito de resistência pelas pessoas trabalhadoras.

O que é ainda mais grave: admite-se a mercantilização do trabalho e que se troque saúde e integridade física e psíquica, bem como o direito à desconexão, pelo acúmulo de vários trabalhos para complementar a renda.

À medida que vai conseguindo reduzir a necessidade do trabalho vivo e aumentando a utilização do trabalho morto, o capital impõe a metodologia de desvalorização do trabalhador (Antunes, 2018, p. 52). Assim, o trabalho como atividade humana, que deveria ser dotado de certo caráter vital e ser o ponto de partida para constituir o ser social e emancipá-lo, perde, cada vez mais, esse caráter e passa, de forma mais intensa ainda do que nos outros modos do capitalismo, a consistir em simples meio de subsistência, reduzindo-se à natureza de mercadoria e reduzindo o trabalhador a esta condição.

A estratégia do capital de criar "[...] um grau tão duro de precarização das condições de trabalho e de vida" mantém a grande maioria dos indivíduos envolvida no "[...] projeto individual básico da sobrevivência", que impede a visualização dos ataques aos direitos e avanços obtidos à custa das lutas de classes (Souto Maior, 2017, p. 15).

Portanto, tal como se verifica de forma mais ampla em relação à racionalidade neoliberal, a captura da subjetividade na dimensão das relações laborais confere sustentação aos mecanismos de dominação.

Mais do que a simples aceitação da escravidão moderna pelos indivíduos, como se o trabalho, por mais precário que seja, se constitua

em privilégio na era digital, a captura da subjetividade se aprofunda a ponto de ir além da retirada do sentimento de pertencimento de classe, pois a deturpa. O indivíduo introjeta tanto a concorrência de empresa nas relações interindividuais que passa a se conduzir e pensar como se fosse o sujeito que explora o trabalho por conta alheia.

Trata-se da tomada da subjetividade do trabalhador pelo capital sob o prisma do empreendedorismo, que pode ser compreendido, em parte, pelo individualismo e pela perda de certezas e referências, o que nos leva ao pragmatismo, à flexibilidade, à hipertrofia do presente, contemporaneamente.

Esta tomada de subjetividade se concretiza, na prática, mediante práticas como pejotização (ideologia da figura do "colaborador" ou parceiro do empreendimento); e ideologias da *school of life* (a ideia de trabalhar com a atividade que se ama permite o controle até dos sentimentos do trabalhador pelo empregador) (Teodoro, 2017, p. 18-19).

Portanto, as novas formas de trabalhar e de dominação que decorrem das metamorfoses do sistema capitalista na sua fase digital contemporânea dificultam ainda mais a inserção social efetiva dos indivíduos que vivem do trabalho, pois obstam o pleno acesso aos bens materiais e imateriais necessários para a constitucionalização substancial e para a efetivação da dignidade humana; ceifa a participação (e, assim, a cidadania), bem como a justiça social.

O afastamento desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, implica em negar efetividade às garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, e 6º da Constituição Federal.

Nesse cenário, tem especial importância a decisão precursora do magistrado Márcio Toledo Gonçalves, que nos oferece a chance de *por vir*, com a possibilidade de refletir sobre a sociedade que se pode construir, sob uma perspectiva crítica e comprometida com a criação de caminhos que viabilizem que a força de trabalho seja utilizada na perspectiva do progresso socialmente sustentável.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de Almeida; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito do trabalho e constituição*: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, 328p.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr.-jul./2020.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001, 258 p.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Coleção Estado de Sítio. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016, 413 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006. p. 28.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora Juspodium, 2023. p. 351.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego*: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: MPT, 2018.

POCHMANN, Marcio; MORAES, Reginaldo. *Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI*. Editora: Fundação Perseu Abramo, 2017. 120p.

SABINO, A. M.; ABILIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v. 2, n. 2, p. 109, 2019.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. *A "reforma" trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho*. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho. Acesso em: 18 out. 2024.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A síndrome de patrão. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de; NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; FONSECA, Eduardo Perini Rezende da (org.). *Tópicos contemporâneos de direito do trabalho*: reflexões e críticas. 1. ed. Belo Horizonte: RTM, 2017, v. 1, p. 15-24.

VIANA, Márcio Túlio. *Da greve ao boicote e outros pequenos estudos*. Belo Horizonte: RTM, 2018. 133 p.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. Direito do trabalho e flexibilização. *In*: *Curso de direito de trabalho*: estudos em memória de Célio Goyatá. BARROS, Alice Monteiro de (coord.). 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

JURISPRUDÊNCIA
DO TRT DA 3ª REGIÃO

ACÓRDÃOS

PROCESSO nº 0010088-95.2024.5.03.0051 (ROT)
Publicado em 04.09.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22.04.2024
Valor da causa: R$ 230.000,00

RECORRENTES: KAROLINE SOUZA DA SILVA, DPC DISTRIBUIDOR ATACADISTA S/A
RECORRIDOS: KAROLINE SOUZA DA SILVA, DPC DISTRIBUIDOR ATACADISTA S/A

RELATORA: DESEMBARGADORA MARIA RAQUEL FERRAZ ZAGARI VALENTIM

EMENTA: DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. O legislador, de forma sábia e coerente, em face das alterações ocorridas na vida social, o progresso econômico e o anseio de se fazer justiça, contemplou a responsabilidade objetiva no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, dispondo que haverá a obrigação de indenizar, independente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários, oriundos da Vara do Trabalho de Caratinga/MG, em que figuram, como recorrentes, **KAROLINE SOUZA DA SILVA** e **DPC DISTRIBUIDOR ATACADISTA S/A** e, como recorridos, **OS MESMOS.**

RELATÓRIO

O Juízo da Vara do Trabalho de Caratinga/MG, pela sentença de ID 3d71c3c, rejeitou as preliminares arguidas em defesa e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, condenando a parte ré ao pagamento das parcelas discriminadas no dispositivo.

Reclamante e reclamado interpuseram recursos ordinários (IDs dcf7466 e f2ecf71, respectivamente), pugnando pela reforma da sentença em relação aos pontos destacados em cada um dos apelos.

Recolhimento de custas processuais e depósito recursal comprovados (IDs 9cc6c19 e cfd1cba).

Contrarrazões pela parte reclamante (ID 7f1b214) e pela parte reclamada (ID c837f77).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos, porquanto preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Os recursos serão analisados de forma conjunta, quando cabível, e com observância da prejudicialidade das matérias e inversão da ordem de apreciação, quando necessário.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ILEGITIMIDADE ATIVA E PASSIVA AD CAUSAM

Argui a parte reclamada a preliminar de incompetência absoluta desta Justiça Especializada para o julgamento da presente ação, argumentando, em síntese, que em se tratando por dano por ricochete, o pedido formulado na inicial não guarda qualquer relação com o labor que era exercido pelo *de cujus* em favor da reclamada e que a indenização requerida decorre de acidente provocado por terceiro estranho à lide, que não possui qualquer relação com a parte ré.

Suscita, outrossim, as preliminares de ilegitimidade ativa e passiva *ad causam,* sob a alegação de que a reclamante é maior, não dependente economicamente do trabalhador falecido, além de não se encontrar habilitada perante o INSS como dependente do *de cujus* para fins previdenciários, não ostentando, pois, legitimidade para o ajuizamento desta ação. Pontua que o acidente de que foi vítima o seu genitor foi causado por terceiro estranho à lide, motivo pelo qual a reclamada é parte ilegítima para figurar no polo passivo da presente demanda.

Pois bem.

Dispõe o art. 114, inciso I, da Constituição Federal, que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. No inciso VI do mesmo artigo, a Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

A Emenda Constitucional n. 45, de 2004, ao acrescentar o inciso VI ao art. 114 da CR/88, não exclui, explícita ou implicitamente, os herdeiros ou dependentes do "de cujus" e, não tendo o legislador constituinte feito distinção, em norma cuja natureza é nitidamente restritiva da competência da Justiça Especial, não cabe ao intérprete fazê-lo de forma ainda mais restritiva.

Com efeito, em razão da morte do empregado, o exame e julgamento da indenização por danos supostamente sofridos em razão do referido óbito inserem-se na competência da Justiça do Trabalho, haja vista que o acidente que ceifou a vida do trabalhador ocorreu no âmbito de uma relação de trabalho, a teor do artigo 114, VI, da Constituição Federal.

A propósito, a Súmula 392 do TST:

> "DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido".

Noutro enfoque, discute-se na espécie o dano reflexo ou em ricochete, assim definido pela doutrina como os prejuízos sofridos, tanto

na esfera moral, como de cunho patrimonial, pelas pessoas ligadas por relação de proximidade à vítima direta do ato ilícito, quando ocorre seu falecimento.

É o que se infere dos artigos 948 e 951 do CCB, a seguir transcritos:

> "Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:
> I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;
> II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima"*;*

> "Art. 951. O disposto nos arts. 948, 949 e 950 aplica-se ainda no caso de indenização devida por aquele que, no exercício de atividade profissional, por negligência, imprudência ou imperícia, causar a morte do paciente, agravar-lhe o mal, causar-lhe lesão, ou inabilitá-lo para o trabalho"*.*

Quanto à ilegitimidade ativa da reclamante, o Código Civil assim dispõe:

> "Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.
> Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau."

Como se vê, qualquer parente, seja em linha reta ou colateral, até o quarto grau, tem legitimidade para buscar a reparação por perdas e danos, sendo, portanto, patente a legitimidade da reclamante para propor a presente demanda.

Com efeito, ao alegar que sofrera dano moral indireto ou reflexo pela morte de seu genitor em acidente de trabalho típico, inegável a legitimidade da parte autora para pleitear reparações civis, sendo pertinente ao exame meritório a procedência ou improcedência do pleito.

Por derradeiro, no que diz respeito à legitimidade da parte ré para figurar no polo passivo da presente ação, a simples indicação do reclamado para figurar no polo passivo da demanda é o que basta para legitimá-lo para a causa, representando, ao menos em tese, os interesses que se opõem ao da reclamante.

Deste modo, o exame da legitimidade para a causa ou da pertinência subjetiva da ação deve ser feito com abstração da relação jurídica material deduzida em juízo. A relação jurídica de direito material não se confunde com a de direito processual. A responsabilização ou não do empregador é matéria de mérito, onde será analisada oportunamente.

Rejeito, pois, as preliminares arguidas.

MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Busca a reclamada a reforma da decisão do Juízo de primeiro grau que, reconhecendo a responsabilidade objetiva da parte ré pelo acidente que vitimou o Sr. Rodrigo Fábio da Silva, genitor da reclamante, condenou a demandada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R$ 100.000,00.

A reclamante, por seu turno, pleiteia a majoração do *quantum* indenizatório para o valor requerido na inicial (R$ 200.000,00).

Examina-se.

De plano, importante ressaltar a decisão do STF no RE 828.040, Tema 932, julgado em 12/3/2020, e reconhecida repercussão geral, em que firmada a seguinte tese jurídica:

> "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade".

Diante dessa premissa, cumpre salientar que, embora a responsabilidade civil por acidente do trabalho seja, em regra, de natureza subjetiva, na forma dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927, *caput*, do Código Civil, excepcionalmente a responsabilidade patronal por danos decorrentes de acidente de trabalho será objetiva, na forma do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Na hipótese vertente, é incontroverso que o Sr. Rodrigo Fábio da Silva, genitor da parte autora, admitido pela parte ré em 09/09/2021, na função de motorista de carreta (ficha de registro de ID e930e45), foi vítima de acidente de trânsito fatal na data de 31/12/2023, quando em viagem, a serviço da empregadora reclamada.

Não resta dúvida de que a atividade econômica principal da reclamada, qual seja, o transporte rodoviário de cargas (CNPJ de ID 63bb6d2) e, via de consequência, a ativação do *d e cujus* em viagens a serviço da empresa, enquadra-se na hipótese de atividade empresarial como fonte do risco, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, pois são notórias as precárias situações das estradas brasileiras, com péssima qualidade de asfaltamento, falta de policiamento, pistas em mão dupla, má sinalização, dentre outros problemas de ordem estrutural, o que resulta índices altíssimos de acidentes, normalmente com vítimas fatais ou com ferimentos graves.

Em casos que tais, portanto, o risco é presumido, sendo do empregador a responsabilidade objetiva por acidentes ocorridos no trabalho externo a que submete seus empregados, ainda que não tenha concorrido com culpa ou dolo para o evento danoso. A responsabilidade, portanto, é objetiva, sendo desnecessária para seu reconhecimento a existência de culpa ou dolo por parte da empregadora.

Noutro ponto, não vinga a tese empresária de que o acidente teria sido causado por culpa exclusiva de terceira pessoa, motorista de outro veículo envolvido no sinistro que vitimou o pai da reclamante.

Urge registrar que o fato de ter o infortúnio sido causado por terceiro não exime do empregador a responsabilidade objetiva pela reparação dos danos sofridos. A culpa exclusiva de terceiros não afasta a responsabilidade objetiva, na medida em que a conduta dos outros motoristas é intrínseca ao acidente de trânsito, sem que se possa cogitar de força maior ou caso fortuito.

Em outras palavras, em casos de responsabilidade objetiva, esta poderia ser afastada apenas caso se reconhecesse a culpa exclusiva da vítima ou o fortuito externo, causado por ato exclusivo de terceiro, mas

apenas na hipótese em que a empresa não tivesse a mínima possibilidade de prever ou evitar, isto é, o infortúnio sofrido não possui nenhuma relação com a atividade exercida, o que não é o caso.

Nesse sentido, citam-se os seguintes arestos proferido no âmbito desta Eg. Turma e do C. TST:

> **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA**. A atividade de motorista de caminhão configura-se como de risco e atrai a responsabilidade objetiva do empregador, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010525-47.2022.5.03.0071 (ROT); Disponibilização: 08/04/2024; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/ Redator(a) Jaqueline Monteiro de Lima).
>
> **ACIDENTE DE TRABALHO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.** Em regra, a responsabilização do empregador pelos danos materiais e morais decorrentes de acidente do trabalho está condicionada, pela norma do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição da República, à existência de efetivo prejuízo, ação ou omissão dolosa ou culposa por parte do agente (conduta ilícita) e nexo de causalidade entre a prática do ato ilícito e o dano suportado. No entanto, a regra da responsabilidade civil calcada na culpa comporta exceção, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, na forma do parágrafo único do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010449-83.2021.5.03.0030 (ROT); Disponibilização: 11/10/2022, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 877; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/ Redator(a) Antonio Neves de Freitas).
>
> **“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPOSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. REEXAME DE FATOS E PROVAS.**

IMPOSSIBILIDADE. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Na seara juslaboral, a responsabilidade do empregador é, em regra, subjetiva, ante o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, competindo ao trabalhador o ônus probatório do dano, nexo causal e culpa pelo acidente de trabalho, uma vez que é fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT; art. 373, I, do CPC). 2. Excepcionalmente, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, consagra a responsabilidade objetiva, sempre que a atividade desenvolvida pelo empregado implique risco à sua integridade física e psíquica, hipótese em que é prescindível a demonstração da culpa do empregador. 3. No caso, é incontroversa a ocorrência do acidente de trabalho típico, o qual culminou com lesões no trabalhador (fratura de bacia (S32) e luxação acrômio clavicular no ombro esquerdo (S43.1). 4. O fato de terceiro capaz de romper o nexo causal é aquele completamente estranho à atividade empreendida, o que não é o caso dos autos, pois o risco acentuado inerente à profissão de motorista de caminhão advém justamente da maior exposição a infortúnios. Na lição de Sérgio Cavalieri Filho, o fortuito interno é o fato imprevisível, inevitável, que se liga aos riscos do empreendimento. Fortuito externo, por outro lado, é aquele que "não guarda relação de causalidade com a atividade", sendo "absolutamente estranho" ao serviço (Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022, p. 253). Precedentes. 5. Presente o dano (lesões no trabalhador) e o nexo de causalidade (acidente ocorrido no desempenho de atividade laboral de risco), e aplicada à hipótese a responsabilidade objetiva, verifica-se que o Tribunal Regional, ao julgar procedente a ação de indenização por danos morais e materiais, observou o comando do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-AIRR-1878-16.2016.5.11.0018, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 17/11/2023).

"RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA PROFISSIONAL. TRANSPORTE. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO. O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional demonstra que o de cujus faleceu em decorrência de acidente de trânsito enquanto cumpria sua jornada laboral. O v. acórdão regional fixou a tese de que o acidente ocorreu, tão somente, por fato de terceiro, que saiu da sua faixa e invadiu a contrária, vindo a colidir diretamente com o trabalhador, o que causou a morte de ambos os envolvidos. Fundamentou o v. acórdão regional que, ainda que fossem aplicados ao caso os termos do art. 927 do CCB, não haveria nexo causal, o que também afastaria a responsabilidade da reclamada para indenizar os autores. Todavia, prevalece no Direito do Trabalho a Teoria do Risco Negocial, que enseja a atribuição da responsabilidade objetiva ao empregador, impondo a este a obrigação de indenizar os danos sofridos pelo empregado, independentemente de culpa, quando a atividade da empresa propicie, por si só, riscos à integridade física do empregado. Esta e. Corte Superior adota o entendimento de que, nos casos em que o empregado exerce a função de motorista conduzindo caminhão, a responsabilidade do empregador é objetiva, pelo risco inerente à atividade desempenhada, conforme precedentes. Dessa forma, em relação à atividade exercida pelo de cujus, a responsabilização é objetiva, ou seja, independente de culpa, pois o trabalho do motorista profissional é de risco acentuado, com previsão inclusive no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 12.619/2012. Além disso, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 828.040/DF (Tema 932 da Tabela de Repercussão Geral), fixou a seguinte tese jurídica: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao

> trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". **Quanto ao fato de terceiro, o acidente em tela não pode ser equiparado ao caso fortuito externo, de caráter imprevisível, porque guarda relação direta com a atividade de risco de motorista profissional e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade da reclamada.** A decisão do Regional, portanto, merece reforma. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil e provido" (RR-57346.2015.5.18.0241, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/12/2022). grifo acrescido

Noutro giro, o dano moral por afeição (também chamado de dano reflexo, dano indireto ou dano em ricochete) consiste no prejuízo sofrido na esfera moral por pessoas ligadas diretamente à vítima do acidente de trabalho. Nesta modalidade, o dano moral é reconhecido *in re ipsa,* ou seja, de forma presumida, desde que comprovada a relação de proximidade em relação à vítima, por parentesco, afetividade ou dependência econômica.

Dessa feita, é presumível o dano caso constatadas ofensas graves ao empregado, como invalidez permanente ou falecimento, em razão de acidente de trabalho, em relação àqueles parentes naturalmente ligados ao acidentado, a exemplo do cônjuge ou companheiro, filhos, pais e irmãos.

Com efeito, o dano é presumido para o núcleo familiar básico, assim entendido aquele integrado por ascendentes, descendentes, cônjuges e irmãos, presunção que, na espécie dos autos, não foi desconstituída por nenhuma prova em sentido contrário.

A calhar, citam-se os seguintes arestos deste Eg. Regional:

> **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM RICOCHETE.** O dano reflexo ou em ricochete é definido pelo prejuízo sofrido por pessoa próxima ligada à vítima direta do ato ilícito. Em princípio, não há impedimento para que os parentes da vítima, mormente aqueles ligados a ela por relação sanguínea, postulem a reparação por dano moral, sendo certo que, para a efetiva responsabilização ou não pelo pagamento da indenização postulada, deve-se perquirir acerca

da real relação afetiva entre os envolvidos. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010146-81.2021.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 25/9/2023; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paulo Mauricio R. Pires).

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EM RICOCHETE.O dano moral indireto ou em ricochete ocorre quando a lesão transcende a vítima direta do sinistro, refletindo seus efeitos a terceiros a ela ligados, seja por vínculo de parentesco ou afinidade. O dano em ricochete consiste, portanto, na possibilidade de os resultados danosos do ato ilícito praticado contra determinado indivíduo alcançarem também pessoas distintas, que com ele mantêm ou mantinham forte vínculo afetivo, e que igualmente são atingidas pelo sofrimento experimentado pela vítima ou decorrente da ausência daquele ente querido, se o acidente houver sido fatal. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010523-29.2021.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 30/5/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Angela C. Rogedo Ribeiro).

Diante do cenário acima delineado, a despeito dos extensos argumentos apresentados pela parte ré em suas razões de recurso, irretocável a sentença ao reconhecer, com base na aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, por força do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, o direito da parte reclamante à reparação pelos danos morais decorrentes da morte de seu pai, o Sr. Rodrigo Fábio da Silva, quando em serviço em prol da reclamada.

Quanto ao valor devido a título indenizatório, como nos ensina a doutrina e, hoje, positivado no art. 223-G da CLT, deve-se levar em conta a extensão do dano, as condições econômicas do agressor, de modo a reparar, ainda que parcialmente, a ofensa sofrida, sem causar enriquecimento injustificado e de forma a atuar pedagogicamente, com o intuito de evitar que situações dessa natureza repitam. Observo que tais critérios sempre foram referidos pela doutrina e pela jurisprudência, estando, pois, em consonância aos critérios exemplificativos do art. 223-G da CLT.

Considerando esses parâmetros, o *quantum* fixado, no importe de R$100.000,00 (cem mil reais), é suficiente para o ressarcimento moral à

filha do empregado falecido, não merecendo majoração, tampouco sua redução, tratando-se de valor consentâneo com aquele usualmente fixado por esta Turma em causas similares.

Nego, pois, provimento a ambos os recursos.

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Insiste a parte autora no pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita, bem como na majoração dos honorários advocatícios de sucumbência devidos pela parte ré.

Por sua vez, a reclamada pretende o afastamento de sua condenação ao pagamento da verba honorária fixada na sentença, bem como a condenação da reclamante ao pagamento

de honorários em favor dos seus procuradores. Subsidiariamente, pugna a redução do percentual fixado na sentença a título de honorários advocatícios em favor dos advogados da parte autora.

A presente ação foi ajuizada quando já estava em vigor a Lei nº 13.467 /2017.

Tal norma alterou o regramento da Justiça Gratuita no âmbito justrabalhista, com o enrijecimento dos seus requisitos pelos parágrafos 3º e 4º do art. 790 da CLT, *in verbis:*

> "§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
> § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

À luz da nova norma, a Justiça Gratuita é concedida àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do teto do RGPS. Nesse caso, a presunção de insuficiência de recursos é absoluta.

Nas demais hipóteses, cabe à parte interessada comprovar que não detém condições de arcar com as despesas do processo.

E esta Turma, em sua atual composição, tem entendido que, quando a parte percebe renda superior ao citado limite legal, a insuficiência de recursos pode ser comprovada por meio da declaração de miserabilidade, a qual detém presunção relativa de veracidade, nos termos do art. 99 § 3º do CPC e do art. 1º da Lei nº 7.115/1983, podendo, portanto, ser afastada diante da existência de prova em sentido contrário.

No caso dos autos, a parte reclamante apresentou declaração de pobreza, ID 30085b3, na qual afirma não possuir recursos suficientes para custear qualquer demanda sem prejuízo de seu sustento e de sua família.

É o bastante para que se conclua pela incapacidade da reclamante de arcar com as despesas processuais, até porque não há nos autos elementos concretos aptos a afastar a presunção de veracidade de sua declaração.

Logo, concedo à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Lado outro, mantida a procedência total da presente ação, inafastável a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência.

E, observada a razoabilidade e, considerando, para tanto, a natureza, a complexidade do trabalho, o zelo profissional e o tempo exigido para o desenvolvimento do labor, não se verifica, no presente caso, elementos que justifiquem a alteração do percentual de honorários advocatícios devidos pela reclamada, fixados em 10% do valor que se apurar em liquidação de sentença, uma vez que o percentual em questão guarda estrita consonância com o trabalho técnico desenvolvido, além de se encontrar dentro dos limites previstos no art. 791-A da CLT, não se vislumbrando, a despeito da interposição de recursos pelas partes, trabalho adicional a justificar a elevação da verba honorária, nos termos do art. 85, § 11, do CPC, tratando-se de percentual consentâneo com aquele usualmente fixado por esta Turma em causas similares, pelo que fica mantido o patamar fixado na origem.

Por fim, considerando que os honorários advocatícios devidos pela parte autora devem ser arbitrados apenas em relação aos pedidos julgados totalmente improcedentes, à luz da interpretação analógica da Súmula 326 STJ, incabível a condenação da reclamante ao pagamento da verba honorária em favor dos advogados da parte ré, tendo em vista a ausência de sucumbência integral da autora em relação a quaisquer dos itens elencados no rol de pedidos da inicial.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao apelo da parte reclamante para lhe conceder os benefícios da justiça gratuita.

Nego provimento ao recurso da parte reclamada.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, dou provimento parcial ao apelo da reclamante para lhe conceder os benefícios da justiça gratuita.

Ao recurso da reclamada, nego provimento.

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em **Sessão Ordinária**, realizada em **27 de agosto de 2024**, à unanimidade, em conhecer dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, **dar provimento parcial** ao apelo da reclamante para lhe conceder os benefícios da justiça gratuita. Ao recurso da reclamada, **negar-lhe provimento**.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (Relatora), Paulo Maurício Ribeiro Pires (Presidente, em exercício e 2º votante) e a Exma. Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (3ª votante, substituindo a Exma. Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima, em gozo de férias regimentais).

Presente a Representante do Ministério Público do Trabalho, Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Dra. Rafaella Carmo Borges de Oliveira, pela reclamada/recorrente.

Secretária: Rosemary Gonçalves da Silva Guedes.

MARIA RAQUEL FERRAZ ZAGARI VALENTIM
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0010005-23.2024.5.03.0005 (ROT)
Publicado em 21.08.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17.07.2024
Valor da causa: R$ 45.836,93

RECORRENTES: MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE
LENI SILVA CRUZ SANTOS
MÁRCIA ARAÚJO TEIXEIRA
ROBERTO MAURO CIRILO
VALTIM ALVES DE OLIVEIRA
WINE TAMIZIA GONÇALVES MOREIRA
RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATOR: RICARDO MARCELO SILVA

EMENTA: PISO SALARIAL NACIONAL DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE. PRETENSÃO INICIAL DE NATUREZA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO REGIDO PELA CLT. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Constituição da República, no art. 114, I, estabelece que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes da administração pública direta dos Municípios. Dentre essas ações, incluem-se aquelas em que o contrato de trabalho é regido pela CLT e a pretensão inicial envolve parcelas de natureza eminentemente trabalhista (inciso V do art. 7º da Constituição da República), cuja competência para legislar é da União Federal. É o que se extrai dos julgamentos, pelo STF, da ADI 3.395-6/DF e do RE 1288440 (TEMA 1143).

RELATÓRIO

Visto e examinado o processo, relatados e discutidos os recursos

ordinários interpostos pelas partes.

A sentença digitalizada no ID. 37a1091, cujo relatório adoto e a este incorporo, proferida pelo Juiz Jésser Gonçalves Pacheco, na 5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação reclamatória, concedendo aos reclamantes os benefícios da justiça gratuita.

Embargos de declaração opostos pelo reclamado no ID. c7f6e2a, julgados procedentes em parte - ID. c38a1bb.

Recurso ordinário do reclamado no ID. 2144219, pleiteando a reforma, pelas razões que serão objeto de exame abaixo detalhado.

Dispensado o preparo, nos termos do inciso IV, artigo 1º do Decreto-Lei nº 779/69.

Recurso ordinário dos reclamantes no ID. 70e8011, pleiteando a reforma, pelas razões que serão objeto de exame abaixo detalhado.

Contrarrazões recíprocas nos ID´s. 86905a8 / 0744575, pelo desprovimento.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho no ID. aa0067c, em parecer da lavra do Procurador Eduardo Maia Botelho, pelo conhecimento e desprovimento do recurso do reclamado e provimento parcial do recurso dos reclamantes.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes, porque cumpridos os requisitos legais de admissibilidade.

EXAME EM CONJUNTO

As matérias serão examinadas de acordo com a ordem de prejudicialidade, independentemente da ordem de interposição dos recursos.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO MUNICÍPIO

PRELIMINAR

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA

O município reclamado alega que a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar a presente ação, conforme entendimento do STF manifestado no julgamento do Tema 1143, de repercussão geral, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa. Sustenta que a causa de pedir e o pedido se fundamentam em matérias concernentes ao regime jurídico administrativo e o plano de carreira dos agentes comunitários de saúde e agentes de combate de endemias do Município de Belo Horizonte, empregados públicos municipais.

Sem razão.

A sentença reconheceu a competência desta Justiça do Trabalho para apreciar a lide, por entender que os reclamantes foram admitidos sob o regime da CLT.

E esse fato se confirma pelo exame das cópias das fichas de registros e CTPS juntadas nos ID´s. 5ab0241 / c52f4bb - Pág. 3 / ddf3e86 - Pág. 6 / 297c330 - Pág. 6.

Pois bem.

A Constituição da República, no art. 114, I, estabelece que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes da administração pública direta dos Municípios, como é o caso.

O STF, ao julgar a ADI 3.395-6/DF, excluiu da competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Depois disso, o Tribunal mineiro editou a súmula 34, nos seguintes termos:

> 'DEMANDAS ENVOLVENDO ENTE DE DIREITO PÚBLICO E EMPREGADO PÚBLICO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho, em razão da matéria, processar e julgar demandas envolvendo ente de Direito Público e empregado público, admitido por concurso público e a ele vinculado pelo regime jurídico da CLT, consoante dispõe o inciso I do art. 114 da CR/88 (com a redação

> dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). A decisão prolatada na ADI n. 3.395-6/DF restringe-se às relações de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.'

Não se desconhece que, recentemente, o STF, ao julgar o RE 1288440 (TEMA 1143), entendeu que a Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista (empregado público) contra o Poder Público, em que se pleiteia parcelas de natureza administrativa.

Mas, no caso líder (leading case), o pleito estava relacionado a parcelas previstas na "Lei nº 10.261/1968, do Estado de São Paulo, que institui o regime jurídico dos funcionários públicos civis daquele ente federativo, e o art. 129 da Constituição Estadual", como constou daquele acórdão.

E, neste processo, os reclamantes postulam o reconhecimento do piso profissional nacional fixado em lei federal, assim como a condenação do reclamado ao pagamento das diferenças e reflexos decorrentes da suposta inobservância deste patamar bem como dos reajustes concedidos, além de diferenças relativas "aos níveis de progressão profissional por merecimento ou de escolaridade adquiridos pelo empregado", considerando-se como salário-base inicial da carreira o piso salarial profissional nacional (ID. d00bbd5 - Pág. 14).

Assim, revendo o meu posicionamento anterior, concluo que a pretensões iniciais envolvem parcelas de natureza eminentemente trabalhista (art. 7º, V, e artigo 198, § 5º, todos da Constituição da República), cuja competência para legislar é da União Federal.

E, portanto, não pode ser acolhida a preliminar de incompetência absoluta.

Rejeito.

MÉRITO

AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE

PISO SALARIAL NACIONAL - VENCIMENTO INICIAL DA CARREIRA

A sentença condenou o Município ao pagamento das "*diferenças salariais correspondentes aos níveis de progressão profissional por merecimento adquiridos pelos reclamantes conforme plano de carreira,*

no percentual de 5% por nível, considerando como salário-base inicial da carreira (nível 1) o piso salarial fixado pelo art. 9-A da Lei 12.994/14, com as alterações da Lei 13.708 /2018 e da EC 120/2022" - ID. 37a1091 - Pág. 9, observada a prescrição das parcelas exigíveis antes de 05/01/2019.

Inconformado, o reclamado alega que a Lei nº 11.350/2006 não fixa o piso salarial, mas, apenas um padrão remuneratório mínimo, que não se limita ao salário-base. Menciona que essa foi a conclusão do STF quando reconheceu a constitucionalidade da aplicação do piso salarial nacional dos agentes comunitários de saúde instituído pela Lei 12.994/2014 no julgamento do RE 1.279.765 (Tema 1.132). Diz que, a partir de 2020, incorporou ao salário-base das reclamantes o "Prêmio Pró-Família", nos termos da Lei Municipal 11.224/2020 e, portanto, não deixou de observar o piso nacional.

Examino.

Assim dispõe o artigo 198, § 5º, da Constituição da República:

> "Lei federal disporá sobre o regime jurídico, o piso salarial profissional nacional, as diretrizes para os Planos de Carreira e a regulamentação das atividades de agente comunitário de saúde e agente de combate às endemias, competindo à União, nos termos da lei, prestar assistência financeira complementar aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, para o cumprimento do referido piso salarial".

Referido dispositivo foi regulamentado pela Lei 11.350/2006, posteriormente alterada pela Lei 12.994/2014, que instituiu o piso salarial profissional nacional dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias, e pela Lei 13.708/2018, que assim atualizou o valor do piso salarial nacional:

> "Art. 9º-A. O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.
> § 1º O piso salarial profissional nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias é fixado no valor de R$ 1.550,00 (mil

> quinhentos e cinquenta reais) mensais, obedecido o seguinte escalonamento:
> I - R$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de 2019;
> II - R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais) em 1º de janeiro de 2020;
> III- R$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de2021".

Com a publicação da Emenda Constitucional 120, em 06/05/2022, foi incluído o § 9º no artigo 198 da Constituição da República, segundo o qual:

> "O vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias não será inferior a 2 (dois) salários mínimos, repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal".

Consideradas essas alterações legislativas, observa-se que o piso salarial do agente comunitário de saúde e do agente de combate às endemias evoluiu da seguinte forma: a partir de 01/01/2019, R$ 1.250,00; a partir de 01/01/2020, R$ 1.400,00; a partir de 01/01/2021, R$ 1.550,00; a partir de maio/2022, dois salários-mínimos.

Para melhor compreensão dos fatos específicos deste processo, peço vênia para transcrever a fundamentação da sentença quanto à questão:

> "(...)
> Ora, o piso salarial é a contraprestação mínima a ser paga ao profissional, incumbindo ao reclamado, nos termos do art. 198, § 5º da CF c/c o art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006, a observância obrigatória do piso nacional mínimo para as atividades de agente comunitário de saúde e agente de combate às endemias.
> Pois bem.
> Os reclamantes juntaram as fichas financeiras de LENI SILVA CRUZ SANTOS, ROBERTO MAURO CIRILO, VALTIM ALVES DE OLIVEIRA e WINE TAMÍZIA GONÇALVES MOREIRA, as quais, em cotejo com o escalonamento introduzido pela Lei nº 13.708/2018 no §1º do art.

9º - A, da Lei nº 11.350/2006, comprovam que o reclamado não efetuou o pagamento dos salários em conformidade com a legislação vigente, ou seja, não assegurou o pagamento do piso profissional (fls. 24 /33, 41/48, 61/71 e 83/90), como se pode observar dos valores pagos a título de "salário contratado".

(...)

O piso da categoria, que fixa um patamar mínimo civilizatório, não se confunde com a remuneração (somatório das verbas de natureza salarial) do empregado. No caso vertente, o valor do piso da categoria deveria ter sido pago a título de "salário contratado".

Nesse contexto, reconheço que o piso salarial nacional fixado pelo art. 9-A da Lei Federal n.º 11.350/2006, com as alterações da Lei 13.708/2018 e da EC 120/2022 é o vencimento inicial da carreira, pelo que julgo procedente o pagamento de diferenças salariais em relação ao escalonamento do piso salarial estabelecido pela alteração promovida pela Lei 13.708/18, a partir de 20/02/2019 (art. 9º- A, §1º, incisos da referida lei), observada a prescrição pronunciada, bem como decorrentes do piso salarial de 2 (dois) salários mínimos fixado pela EC 120/2022, a partir de 06/05/2022, parcelas vencidas e vincendas, com reflexos em férias + 1/3, 13º salário, FGTS (que deverá ser depositado na conta vinculada dos reclamantes) e adicional por tempo de serviço cuja base de cálculo é o salário-base (art. 20 da Lei Municipal nº 11.136/2018 - fl. 231), conforme se apurar em liquidação de sentença.

Quanto às diferenças decorrentes das progressões por mérito e escolaridade, a Lei Municipal nº 11.136/18 (fls. 226/235), vigente desde 18/10/2018, que trata sobre o plano de carreira dos agentes de combate a endemias, estabelece, em seu art. 9º, que a evolução na carreira ocorrerá mediante progressão profissional por merecimento e por escolaridade, além de prevê que:

"Art. 8º - O quantitativo e a tabela salarial dos empregos públicos de ACS, de ACE e de ACE II estão dispostos nos anexos I e II desta lei, respectivamente.

(...)
§ 5º-A - O salário-base dos ocupantes dos empregos públicos de ACS, ACE e ACE II, ativos, aposentados e pensionistas, será o correspondente ao nível ocupado pelo empregado na tabela de vencimentos, respeitando as progressões adquiridas na carreira, seja por tempo de serviço ou escolaridade, não podendo a diferença existente entre cada nível da tabela ser inferior a 5% (cinco por cento)." (grifos acrescidos)
Nos termos do art. 11, §3º e art. 13 da Lei Municipal nº 11.136 /18, o empregado público somente poderá ascender um nível a cada interstício de 3 anos (1.095 dias) para promoção, salvo nos casos de progressão por escolaridade.
A progressão por escolaridade exige prova do grau de escolaridade superior ou complementar ao exigido para o ingresso no emprego público, sem que os reclamantes tenham comprovado nos autos o atendimento a tais requisitos para fazerem jus à referida modalidade de progressão, ônus que lhes competia.
Quanto à progressão por promoção, o anexo I da Lei 11.224/20 fixa a tabela de salário-base para o cargo ocupado pelos reclamantes (agente comunitário de saúde), com carga horária de 40 horas semanais, como sendo, a partir de janeiro de 2020, no valor de R$1.355,40 para o nível 1 da carreira (fl. 126), valor inferior ao escalonamento do piso salarial nacional da categoria previsto para 1º/01/2020, de R$1.400,00, o qual passou para R$1.550,00, em 1º/01/2021 (Lei nº 13.708 /2018).
A partir de janeiro de 2022, com o advento da Lei Municipal 11.373/22, referida tabela se achou alterada, passando a estabelecer salário-base de R$1.470,14 no nível 1 e de R$1.533,48 no nível 2 (fl. 164), os quais, a partir de 1º/06/2023, foram majorados para R$1.657,77 e R$1.729,19, respectivamente, conforme Lei Municipal 11.539/23 (fl. 212).
Apesar disso, o piso salarial profissional nacional dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias era de R$1.250,00 a partir de 01/01/2019; de R$1.400,00 a partir de 01/01/2020 e

> de R$1.550,00 a partir de 01/01/2021, nos termos da Lei nº 13.708/18, que alterou a redação do § 1º do art. 9-A da Lei nº 11.350/06, e de valor não inferior a 2 salários mínimos a partir de 06/05/2022, data da publicação e vigência da EC nº 120/2020.
> Nesse cenário, temos que o réu não observou o piso salarial nacional fixado pelo art. 9-A da Lei 12.994/14, com as alterações da Lei 13.708/2018 e da EC 120/2022, como vencimento inicial da carreira, o qual, repisa-se, constitui contraprestação mínima que pode ser paga ao profissional.
> Diante do exposto, julgo procedente o pedido para condenar o reclamado ao pagamento de diferenças salariais correspondentes aos níveis de progressão profissional por merecimento adquiridos pelos reclamantes conforme plano de carreira, no percentual de 5% por nível, considerando como salário-base inicial da carreira (nível 1) o piso salarial fixado pelo art. 9-A da Lei 12.994/14, com as alterações da Lei 13.708/2018 e da EC 120/2022, com reflexos em quinquênios, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS." - ID. 37a1091 - Pág. 4-7.
> Confrontando as alegações do recurso e a fundamentação da sentença, percebo que a controvérsia diz respeito às parcelas que estão incluídas no piso salarial nacional relativo aos agentes comunitários de saúde.

A meu juízo, considerando os fundamentos da sentença em confronto com as razões recursais, a pretensão do reclamado merece prosperar.

É que, diferentemente do entendimento de origem, não deve ser considerado apenas o salário-base, mas a remuneração paga para efeitos de observância do piso salarial nacional.

Tem aplicação ao caso a súmula vinculante de nº 16 do STF, segundo a qual o piso salarial dos servidores públicos compreende todos os valores recebidos, pouco importando o nome de cada parcela, verbis:

> "Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público."

Veja que o STF, ao julgar o RE 1.279.765 (Tema 1.132), apresentado pelo Município de Salvador/BA, firmou a seguinte tese:

> "I - É constitucional a aplicação do piso salarial nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, instituído pela Lei 12.994/2014, aos servidores estatutários dos entes subnacionais, em consonância com o art. 198, § 5º, da Constituição Federal, com a redação dada pelas Emendas Constitucionais 63/2010 e 120/2022, cabendo à União arcar com os ônus da diferença entre o piso nacional e a legislação do ente municipal;
> II - Até o advento da Lei 9.646/2022, a expressão 'piso salarial' para os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias corresponde à remuneração mínima, considerada, nos termos do art. 3º, inciso XIX, da Lei 8.629/2014, somente a soma do vencimento do cargo e da gratificação por avanço de competências.' (RE 1279765, Relator(a): Ministro ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 19-10-2023, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 16-02-2024 PUBLIC 19-02-2024)

O Ministro Alexandre de Moraes, na fundamentação do referido acórdão, deixou clara a abrangência do piso salarial, verbis:

> "Não é o nomen iuris que define o conteúdo da verba salarial, e sim a função que ele exerce na composição da remuneração. Se todos da categoria ingressam no cargo recebendo vencimento mais gratificação genérica, desvinculada das condições de trabalho específicas de cada servidor e dos seus méritos individuais, tal retribuição pecuniária cumpre a função de piso salarial predisposta na norma constitucional, ainda que nomeada como remuneração mínima.
> (...)
> Nesse contexto, a expressão piso salarial deve ser interpretada como a contraprestação pecuniária mínima paga ao profissional da categoria acrescida das verbas fixas, genéricas e permanentes, pagas indistintamente a toda a categoria, e que sejam

> desvinculadas de condições de trabalho específicas de cada servidor, e não tenham por base critérios meritórios individuais."

No caso, ao examinar a prova apresentada no processo, o Juiz sentenciante, acolhendo a tese inicial, levou em conta apenas o salário-base dos reclamantes para inferir que houve desrespeito ao piso salarial nacional.

Entretanto, no contexto ora delineado, não subsiste suporte fático para a condenação do reclamado em diferenças salariais em razão do descumprimento do piso nacional, porque, revisitadas as fichas financeiras exibidas os autos, consideradas as parcelas genéricas e desvinculadas de condições especiais/pessoais de seu complexo remuneratório, verifiquei que, em momento algum, o município reclamado descumpriu referido piso salarial.

Como exemplo, menciono a reclamante LENI SILVA CRUZ SANTOS, admitida em 01º.08.2012, para o cargo de agente comunitário de saúde. Da sua ficha de registro anexada no ID. 5ab0241 observo que, no ano de 2020, em que o piso nacional era de R$1.400,00 reais, nos meses de janeiro, fevereiro e março, apenas o salário-base foi inferior a esse valor, sendo que, em abril/2020, fora reajustado para R$ 1.539,50, ao passo que as diferenças dos meses anteriores foram quitadas em setembro/2020 (R$ 705,37). De toda sorte, no primeiro trimestre do referido ano, por exemplo, ela recebeu R$ 1240,77/R$1.302,81, a título de salário-base, além de adicional de insalubridade (R$209,00), quinquênio (R$124,08/ R$130,28) e "prêmio pró-família - psf" (R$187,44) - ID. 5ab0241 - Pág. 3.

Em adstrição aos pedidos e aos seus fundamentos, certo é que, a não exibição da ficha financeira da reclamante MÁRCIA ARAÚJO TEIXEIRA e a integralidade do referido documento em relação aos demais reclamantes, ao contrário do entendimento de origem, não enseja a presunção de veracidade dos fatos aduzidos na inicial, nos termos do artigo 400 do CPC c/c artigo 818, II da CLT.

Primeiro porque a tese inicial sustenta que "*piso salarial profissional nacional deve corresponder ao salário-base inicial da carreira dos Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias (...) que não se incluem para efeitos de pagamento do piso salarial as parcelas de natureza meritória e as relacionadas às condições de trabalho, abonos e adicionais, tais como: adicional de insalubridade, adicional noturno, quinquênios, abonos, progressões por mérito e por escolaridade e outras verbas*

remuneratórias, ou seja, o pagamento de outras parcelas remuneratórias não afastam o direito à percepção do piso salarial profissional nacional." - ID. d00bbd5 - Pág. 6, o que fora refutado pelos fundamentos acima expendidos.

Segundo, não há nenhum indício, sequer argumentado na inicial, de que o patamar remuneratório quitado à reclamante MÁRCIA ARAÚJO TEIXEIRA, na condição de agente comunitário de saúde - ACS, destoe daquele observado em relação aos seus pares, LENI SILVA CRUZ SANTOS e WINE TAMIZIA GONÇALVES MOREIRA, também como ACS. Não bastasse, é incontroverso nos autos que aos reclamantes, indistintamente, a partir de 2022, é assegurado o salário-base equivalente a 2 salários mínimos - *"Acrescenta-se que as Reclamantes percebem a título de remuneração mensal 02 (dois) salários mínimos"*- ID. d00bbd5 - Pág. 3.

Ressalto que, sobre esse prêmio, como afirmado nas razões de recurso, a Lei Municipal nº 11.224/2020 (ID. 3fdbf9c - Pág. 6), em seu art. 23, determinou que:

> "A partir do dia 1º de janeiro de 2020, fica incorporado ao salário-base dos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de saúde, Agente de Combate a Endemias e Agente de Combate a Endemias II o valor relativo ao Prêmio Pró-Família, instituído pela Lei nº 8.493/03."

Assim, dúvidas não remanescem de que esse prêmio deve ser somado ao salário-base - até porque a mencionada legislação municipal determina a integração -, para, a partir desse resultado, apurar o valor mínimo previsto em lei a que tem direito o agente comunitário de saúde.

Esclareço que, independentemente da lei municipal acima mencionada, ou seja, mesmo antes de sua vigência, cabe considerar que o prêmio pró-família deve ser levado em conta para a apuração do valor mínimo previsto em lei, em razão da jurisprudência do STF acima mencionada e da natureza jurídica da mencionada verba, que sempre foi paga mensalmente aos agentes de saúde.

Assim, não se vislumbra inobservância, pelo Município, do indigitado piso salarial nacional.

Nesse sentido, os seguintes precedentes deste Regional, envolvendo a mesma questão ora analisada: TRT da 3.ª Região; PJe: 0011103-47.2023.5.03.0015 (ROT); Disponibilização: 03/06/2024; Órgão

Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) Carlos Roberto Barbosa; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010144-42.2024.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 27/05/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) André Schmidt de Brito; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010391-06.2022.5.03.0108 (ROT); Disponibilização: 10/11/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator (a)/Redator(a) Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho.

Portanto, provejo o recurso para absolver o Município da condenação ao pagamento das diferenças salariais e os reflexos especificados na conclusão da sentença.

RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMANTES

Insistem os reclamantes na tese de que os reajustes concedidos nos anos de 2019, 2020, 2022 e 2023 não consideraram o piso salarial nacional correspondente ao salário-base inicial, nível I, repercutindo em diferenças salariais, parcelas vencidas e vincendas. Pretendem, sob tais fundamentos, seja observada tabela constante das razões de recurso (ID. 70e8011 - Pág. 8), onde constam as leis municipais de reajustes e os índices que sustentam ser devidos de acordo com o piso salarial a partir de janeiro de 2019.

Considerando análise supra, restou decidido que o Município observou o piso salarial nacional ao longo do contrato de trabalho dos recorrentes, de modo que não podem ser acolhidas as razões do recurso, cuja alegação principal tem como pressuposto premissa em sentido contrário.

De todo modo, considerados o princípio da legalidade (art. 37, X, da Constituição da República) e a exigência de prévia dotação orçamentária para a concessão de qualquer vantagem ou aumento na remuneração dos servidores celetistas e estatutários (art. 169, § 1º, da Constituição da República), deve-se entender que o piso salarial a que se referem o artigo 9º-A da Lei 11.350/2006 e a EC 120/2022 representa o complexo remuneratório mínimo devido aos trabalhadores da categoria, e não o salário-mínimo de ingresso na carreira, a ser automática e obrigatoriamente adotado pelos municípios como base de cálculo para progressões por escolaridade e merecimento e para os reajustes.

No ponto, valho-me dos esclarecimentos e fundamentos expostos pela Juíza Convocada Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker, quando do julgamento do processo nº 0010035-98.2024.5.03.0024, envolvendo a mesma questão ora analisada:

"A Lei Municipal 11.136/18 prevê, em seus artigos 10 e 13, as progressões por merecimento e escolaridade: 'Art. 10 - Para os fins desta lei, progressão profissional é a evolução horizontal do empregado público para o nível de salário-base imediatamente superior ao nível em que estiver posicionado na tabela do Anexo IV desta lei, contendo 15 (quinze) níveis'.

'Art. 13 - O empregado público que comprovar grau de escolaridade superior ou complementar ao exigido para o ingresso no emprego público, cujo conteúdo esteja diretamente relacionado às suas atribuições legais, poderá ascender até 4 (quatro) níveis em sua tabela de salários-base, conforme os seguintes limites: (...)'

Nos termos dos artigos 11 e 12 daquela lei, a progressão por merecimento consiste na 'evolução horizontal do empregado público para o nível de salário-base imediatamente superior ao nível em que estiver posicionado', desde que observe o cumprimento de 1.095 dias de efetivo exercício no emprego público, de forma recorrente, bem como avaliação de desempenho específica para fins de progressão, presumindo-se a aprovação em caso de sua não realização em até 6 meses da data de cumprimento do critério temporal.

Registra-se que a progressão é impedida quando houver suspensão ou destituição, em caráter punitivo, de cargo ou função, bem como quando houver afastamento das funções específicas do emprego, exceto nas situações em que se considera como efetivo exercício.

Já a progressão por escolaridade, disciplinada nos artigos 13 e 14 da lei em comento, consiste em ascensão em até 4 níveis salariais, por meio de comprovação de grau de escolaridade superior ou complementar ao exigido para ingresso no emprego, condicionada à obtenção de progressão por merecimento anterior, ao efetivo exercício das atribuições do emprego e à apresentação de documentação comprobatória de conclusão de curso.

Note-se que a ascensão do empregado, em virtude das progressões por merecimento e por escolaridade,

> enseja a majoração de seu nível de salário-base, conforme tabela do Anexo IV da referida lei municipal, que deve considerar o piso salarial nacional como salário-base inicial (nível 1 da carreira), nos moldes do artigo 8º, § 5º do mesmo diploma.
> Pois bem.
> Em que pesem os argumentos dos reclamantes, entendo que o estabelecimento, pela Lei Municipal 11.136/18, do piso salarial nacional como salário base inicial não implica imposição alteração da estrutura salarial fixada em seu plano de cargos e salários, pois a observância da base remuneratória incide apenas sobre o primeiro nível da carreira e não sobre qualquer modalidade de progressão nela ocorrida.
> Do mesmo modo, não há obrigatoriedade de aplicação dos reajustes, concedidos por liberalidade do reclamado, sobre o piso salarial nacional a todos os níveis da carreira.
> A estrutura salarial das categorias analisadas somente pode ser readequada por meio de lei municipal específica, nos moldes do artigo 37, X, da Constituição da República, sob pena de afronta ao princípio da legalidade que rege os atos da administração pública e à Súmula Vinculante 37 do STF, que veda acréscimo remuneratório do servidor público pelo Poder Judiciário.
> Nesse sentido, o piso salarial nacional garante o patamar remuneratório mínimo para os agentes de combate a endemias e agentes comunitários de saúde, mas não obriga o reclamado a majorar o padrão remuneratório de todos os cargos e níveis de seus planos de carreira, sem respaldo legal e dotação orçamentária própria, nos termos do artigo 169, § 3º, da Constituição da República." (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010035-98.2024.5.03.0024 (ROT); Disponibilização: 21/05/2024; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker)

No mesmo sentido, os seguintes precedentes deste Regional: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010144-42.2024.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 27/05/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) André

Schmidt de Brito; TRT da 3.ª Região; PJe: 0011103-47.2023.5.03.0015 (ROT); Disponibilização: 03/06/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a) /Redator(a) Carlos Roberto Barbosa; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010147-15.2024.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 06/06/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) André Schmidt de Brito; TRT da 3.ª Região; PJe: 0011109-78.2023.5.03.0007 (ROT); Disponibilização: 14/06/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) André Schmidt de Brito; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010162-02.2024.5.03.0003 (ROT); Disponibilização: 20/06/2024; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a) / Redator(a) André Schmidt de Brito.

Isso posto, nego provimento.

Considerando o resultado do julgamento, prejudicada a análise do objeto remanescente do recurso dos reclamantes.

INVERSÃO DOS ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA

Com a reforma da sentença e a consequente improcedência de todos os pedidos feitos na reclamação, o reclamado deixa de ser sucumbente na demanda, razão pela qual fica absolvido dos honorários sucumbenciais arbitrados na origem em seu desfavor ("*condeno o reclamado ao pagamento de honorários advocatícios, arbitrados em 5% do valor apurado em liquidação da sentença, em favor dos procuradores da parte autora*" - ID. 37a1091 - Pág. 7).

Por outro lado, condeno os reclamantes, de ofício, ao pagamento dos honorários de sucumbência, que fixo em 5% sobre o valor atualizado da causa, os quais ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do art. 791-A da CLT, por serem eles beneficiários da justiça gratuita (ID. 37a1091 - Pág. 7).

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes; rejeito a preliminar de incompetência absoluta arguida pelo reclamado; no mérito, dou provimento ao recurso do reclamado para absolvê-lo da condenação ao pagamento das diferenças salariais e reflexos e julgar improcedente a ação reclamatória; ao recurso dos reclamantes, nego provimento. Invertidos os ônus de sucumbência, o reclamado fica isento dos honorários sucumbenciais arbitrados na origem em seu desfavor; e, de ofício, condeno os reclamantes ao pagamento dos honorários de sucumbência, que fixo

em 5% sobre o valor atualizado da causa, os quais ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do art. 791-A da CLT, por serem eles beneficiários da justiça gratuita. Custas no valor de R$916,74, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R$45.836,93), ficam como encargo dos reclamantes, isentos.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes; rejeitou a preliminar de incompetência absoluta arguida pelo reclamado; no mérito, por maioria de votos, deu provimento ao recurso do reclamado para absolvê-lo da condenação ao pagamento das diferenças salariais e reflexos e julgar improcedente a ação reclamatória, ficando vencido o Exmo. Desembargador 2º Votante que manteria a sentença por seus próprios fundamentos; ao recurso dos reclamantes, sem divergência, negou-lhe provimento. Invertidos os ônus de sucumbência, o reclamado fica isento dos honorários sucumbenciais arbitrados na origem em seu desfavor; e, de ofício, condenou os reclamantes ao pagamento dos honorários de sucumbência, que fixou em 5% sobre o valor atualizado da causa, os quais ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do art. 791-A da CLT, por serem eles beneficiários da justiça gratuita. Custas no valor de R$916,74, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R$45.836,93), ficam como encargo dos reclamantes, isentos.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargador Ricardo Marcelo Silva (Relator), Desembargador Marcus Moura Ferreira e Desembargador Ricardo Antônio Mohallem (Presidente).

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dra. Júnia Castelar Savaget.

Belo Horizonte, 13 de agosto de 2024.

Voto Vencido Exmo. Desembargador Marcus Moura Ferreira / Gabinete de Desembargador n. 28

"AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE. PISO SALARIAL. Quanto ao tema, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, destacando que, em meu entendimento, piso salarial e remuneração não são

equivalentes para fins de aplicação da legislação destacada no corpo do voto do e. Relator. Na verdade, o piso salarial é fixado em lei, e a remuneração corresponde a esse valor acrescido de outras parcelas, como o prêmio pró-família. Cito precedente de minha relatoria: TRT da 3.a Região; PJe: 0010711-68.2022.5.03.0007 (ROT); Disponibilização: 12/07/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcus Moura Ferreira."

RICARDO MARCELO SILVA
Relator

PROCESSO nº 0010554-93.2022.5.03.0040 (ROT)
Publicado em 22.03.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06.10.2023
Valor da causa: R$ 56.236,77

RECORRENTE: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
RECORRIDO: CAIO HENRIQUE DE SOUZA

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. Uma vez que o direito material deduzido na exordial versa sobre possível vínculo de emprego ou relação de trabalho entre as partes, a competência para análise e processamento da ação é da Justiça do Trabalho, à luz do artigo 114 da CR/88, notadamente após a edição da EC 45/04. O caso dos autos leva a Justiça do Trabalho a enfrentar questões relacionadas a novas formas de organização do trabalho, especialmente o trabalho "on demand" por meio de aplicativos. Trata-se de tema polêmico,

que tem sido discutido no mundo inteiro, inclusive sob aspectos tributários, trabalhistas, administrativos, entre outros. Alguns contornos já estão sendo estabelecidos, como o fato de não se tratar de uma "plataforma intermediária". A propósito, esclareça-se que a melhor doutrina tem entendido que, além das três formas clássicas de organização do trabalho (taylorismo, fordismo e toyotismo) os trabalhos em aplicativos e plataformas digitais têm se apresentado como nova forma de organização do trabalho, refletindo o atual contexto social e tecnológico, denominada de plataformização/uberização. A forma pela qual se dá a pactuação ou a prestação de serviços - se por intermédio de plataforma digital ou não; se presencialmente ou à distância -, não surte, a priori, efeitos quanto à caracterização ou não do vínculo de emprego. A CLT, há muito, prevê que "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego" (art. 6º). Além disso, para fins de subordinação jurídica, o principal traço caracterizador da relação empregatícia, a CLT dispõe que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, parágrafo único, da CLT). Ou seja, para o regime previsto na CLT, não há qualquer distinção se o comando, o controle e a supervisão são realizados por meios pessoais e diretos ou por meios telemáticos e informatizados. Desse modo, havendo comando, controle ou supervisão do trabalho realizado pela pessoa trabalhadora, caracterizada estará a subordinação jurídica para todos os fins.

Nesse sentido, a Lei nº 12.551/2011, atenta às transformações tecnológicas e aos seus impactos nas relações humanas, ao inserir o parágrafo único do art. 6º, trouxe para o bojo da CLT a noção de subordinação algorítmica. A circunstância de o comando, o controle ou a supervisão ter sido previamente programada pelo empregador, por meio de um software, sendo repassada ao empregado por meios informatizados, é o que define a subordinação no trabalho plataformizado.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 2ª VARA DO TRABALHO DE SETE LAGOAS/MG, por meio da sentença (ID 83f7d3a), da lavra do Exma. Juíza do Trabalho ROSANGELA ALVES DA SILVA PAIVA, cujo relatório adoto e a este incorporo, rejeitou as preliminares arguidas, e, no mérito propriamente dito, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados, reconhecendo o vínculo empregatício das partes e condenando a parte ré a: a) anotar o contrato de trabalho na CTPS do autor, observados os limites da inicial, fazendo constar admissão 01/04/2020, a saída em 26/03/2022, a função de motorista e a remuneração mensal b) pagar ao reclamante, no prazo legal, conforme se apurar em liquidação de sentença, consoante os fundamentos, as seguintes verbas: saldo de salário (26 dias); 13º salário proporcional de 2020 (09/12); 13º salário de 2021 (12/12); 13º salário proporcional de 2022 (03/12); férias integrais do período aquisitivo de 2020/2021, acrescidas de ; férias proporcionais do período aquisitivo de 2021/2022, acrescidas de 1/3 (12/12); multa do artigo 477, §8º da CLT; c) proceder ao recolhimento do Fundo de Garantia do período contratual ora reconhecido d) pagar honorários advocatícios de 10% sobre o valor dos pedidos julgados procedentes. Deferidos os benefícios da gratuidade de justiça à parte autora. Custas pela parte ré, no importe de R$ 400,00, calculadas sobre R$20.000,00, valor arbitrado à condenação.

Os embargos de declaração opostos pela parte ré (ID 6e00f55) foram julgados procedentes, para, sanando a omissão constatada, fazer constar no dispositivo o reconhecimento da modalidade de dispensa sem justa causa "in casu", embora a parte ré tenha requerido o reconhecimento da dispensa por justa causa, ou seja: "*no que tange à modalidade rescisória,*

reconheço a dispensa sem justa causa, visto que, não obstante a reclamada tenha requerido o reconhecimento da dispensa por justa causa por violação dos "Termos de Uso da Uber", não foi comprovado o cometimento de falta grave que ensejasse a aplicação da penalidade máxima ao empregado." (ID e1235c6).

Inconformada, a parte ré aviou o recurso ordinário de (ID f55eb27), pugnando pela reforma da r. sentença destacando: a) preliminar de incompetência da justiça do Trabalho b) ausência de vínculo empregatício e, por conseguinte, das verbas devidas relacionadas à consagração deste. c) ad cautelam, como pedido subsidiário, o enquadramento da modalidade de dispensa como a com justa causa, a ausência de direito à férias, a ausência de direito à multa do art. 477. CLT d) o afastamento dos honorários sucumbenciais e) afastamento dos recolhimentos previdenciários.

Embora intimada (ID 3aac17c), a parte autora não apresentou contrarrazões.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho (ID b187183), da lavra do Exmo. Procurador do Trabalho, FERNANDA PESSAMILIO FREITAS FERREIRA, pelo desprovimento do recurso ordinário da reclamada e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo empregatício.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE RECURSAL

Cientes as partes da decisão dos embargos de declaração de ID e1235c6 no dia 11/09/2023, conforme publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho - DEJT.

Assim, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela parte ré, sob ID f55eb27, no dia 20/09/2023.

Regular a representação processual da parte recorrente, pois digitalmente assinado por RAFAEL ALFREDI DE MATOS, conforme procuração de ID add0c7b.

Comprovado o depósito recursal sob ID 69b8523 e d67f1a3 e o recolhimento das custas processuais (art. 790, CLT) conforme GRU de ID e9593d0 e comprovante de pagamento de ID 123f467.

Presentes, portanto, os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela parte ré.

QUESTÃO DE ORDEM

APLICABILIDADE DA LEI 13.467/2017

Trata-se de ação aforada em 27/07/2022, razão pela qual se aplica ao caso vertente a Lei nº 13.467/2017, quanto às questões processuais. Relativamente às normas de direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da admissão da parte empregada (01/04/2020, Id. 83f7d3a) à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, a teor dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, assim como em observância ao artigo 7º, caput, da Magna Carta e ao artigo 468 da CLT.

CADASTRO DE ADVOGADO

Pugna a parte autora/ré pela habilitação de seu procurador(a) a Dr. Rafael Alfredi de Matos, inscrito na OAB/BA 23.739 / OAB/SP 296.620 / OAB/RJ 241.887, com endereço profissional na Alameda Salvador, n. 1057, Torre Europa, sala 2309, Salvador/BA. Incumbe ao advogado, contudo, efetuar o respectivo credenciamento e habilitação nas demandas judiciais que tramitam de forma eletrônica para receber as respectivas intimações/publicações realizadas (art. 5o, Resolução 185/2017, CSJT), carecendo-lhe interesse na arguição de eventual nulidade em decorrência da própria desídia e descumprimento da mencionada diretriz normativa (art. 796, "b", CLT e S. 427, TST).

MÉRITO RECURSAL

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sustenta a parte ré que a Justiça do Trabalho é incompetente para dirimir a controvérsia. Aduz, em síntese, que a relação havida entre as partes é comercial.

Analiso.

A competência da Justiça do Trabalho é determinada no art. 114 da CRFB. Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004 a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, passando a alcançar não apenas as causas lastreadas em uma relação de emprego propriamente dita, mas também "as relações oriundas da relação de trabalho (...)" (art. 114, I, CRFB). Assim, nos termos do art. 114, inciso I, da Constituição Federal de

1988, a Justiça do Trabalho afigura-se competente para julgar as demandas oriundas da relação de trabalho, cuja relação de emprego é espécie.

Dessa forma, se o pedido relaciona-se ao pagamento de verba decorrente do mencionado liame, como é o caso, inconteste que esta Justiça Especializada afigura-se competente para julgar o feito.

Rejeito.

RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES

Insurge-se a parte ré em face da sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes. Sustenta, em síntese, a inexistência da relação de emprego. *Ad cautelam*, pugna pelo reconhecimento de que a modalidade da rescisão contratual se deu por justa causa.

Ao exame.

No caso em tela, é importante verificar a organização empresarial e como o motorista nela se encaixa, para que se faça uma análise dos elementos da relação de emprego à luz da teoria dos indícios qualificadores e, ainda, para permitir uma necessária releitura da dependência econômica - termo utilizado no art. 3º da CLT, que se coadune com a etapa atual do capitalismo.

Na audiência de ID. 66df48c, consoante sua respectiva gravação juntada sob ID 66df48c, a parte autora, em seu depoimento pessoal mencionou que se tornou motorista de aplicativo após ter saído da empresa em que trabalhava e, com o auxílio de seu pai (que já era motorista parceiro da plataforma), tomou conhecimento do aplicativo da Uber e entrou na plataforma; que concordou com os termos de uso, pois se não concordasse não conseguiria acessar a plataforma; que teve ciência dos motivos que poderiam levar ao encerramento da parceria, e citou, como exemplo a fraude e golpe, dentre outras situações; que a plataforma, de maneira obrigatória, não determina os dias e horários em que se deve usar o aplicativo, mas que incentiva a correr por mensagens, como por exemplo via SMS, nos horários de mais fluxo; que as mensagens enviadas pela plataforma são uma forma de indução ao trabalho feita pela Uber; que poderia desligar o aplicativo a qualquer momento, sem precisar de comunicar à plataforma; que não precisava de entregar o relatório de produção manualmente à Uber, pois esse era disponibilizado de forma eletrônica na plataforma; que ele recebia notificações que continham a possibilidade de desligamento parcial ou definitivo em caso de não uso; que apenas enviava atestado no período da COVID; que ficou afastado apenas no período em que se acidentou;

que não tem cadastro em outra plataforma; que era o aplicativo que disponibilizava a rota a ser seguida e escolhida pelo cliente; que não podia alterar a rota; que nem sempre poderia recusar e cancelar viagens, tendo em vista as penalidades de baixa aceitação; que nos últimos dias em que rodou no aplicativo, houve um aumento na sua taxa de cancelamento; que a partir do momento em que aceitasse a viagem, não poderia cancelar a corrida; que não poderia compartilhar o veículo com outro motorista; que não há número mínimo de viagens, mas que ele deveria cumprir as metas disponibilizadas para que não fossem prejudicadas as taxas de aceitação e as de cancelamento; que os passageiros avaliavam o depoente, mas que não possuía acesso a essa avaliação; que tanto os passageiros, quanto os motoristas, estes de maneira obrigatória, deveriam avaliar a corrida; que não era obrigado a fornecer água ou balas aos passageiros; que havia na plataforma um meio de suporte em que ele poderia relatar uma conduta inadequada do passageiro; que pagamento da corrida pelo passageiro poderia ser feito em dinheiro, mas que não poderia conceder descontos ao cliente; que a forma de pagamento quem define é o passageiro, ao pedir a corrida; que não poderia escolher a forma de pagamento.

A pessoa indicada como preposta da parte reclamada, em seu depoimento pessoal na audiência gravada no link de ID 66df48c, esclareceu que a utilização da plataforma é pessoal e intransferível; que o motorista teria a faculdade de recusar e cancelar a corrida; que ele poderia recusar quantas vezes quiser, mas que o cancelamento, por gerar distúrbios na plataforma, tem o limite da proporção de 89% das corridas, caso em que ocorreria o encerramento da parceria comercial; que o valor da corrida é sugestão do aplicativo e leva em consideração o tempo gasto e a distância percorrida; que o reclamante não poderia aumentar o valor sugerido da corrida, mas que poderia conceder um desconto em viagens feitas na modalidade de dinheiro e o passageiro poderia conceder valores adicionais ao motorista; que o motorista tem a faculdade de aceitar a tarifa dinâmica; que não haveria opção de o motorista recusar a tarifa dinâmica e continuar na corrida na tarifa normal; que o motorista recusa a corrida e não a tarifa dinâmica; que a reclamada não faz qualquer tipo de retenção do pagamento do motorista em caso de reclamação de passageiros; que tanto os motoristas, quanto os passageiros podem fazer uma avaliação da corrida; que o aplicativo não faz avaliação da corrida, considerando o tempo que o motorista está com o carro parado e determinando o retorno da corrida; que o motivo de desligamento do motorista se deve ao relato crítico de direção perigosa.

Extrai-se do informado, que o motorista não poderia estipular o preço da corrida e não podia, em regra, conceder descontos, sendo que o cálculo do preço é feito pelo software da parte ré. Verifica-se, ainda, que não caberia à parte autora, mas sim, à plataforma, escolher passageiros e rotas e que o motorista era submetido a avaliações, pelos passageiros, acerca das viagens realizadas. Desse modo, não há outra conclusão a se chegar se não a de que a parte ré atuava como verdadeira fornecedora de serviço de transporte.

Destaca-se que esta d. 1ª Turma firmou entendimento de que há relação de emprego entre os motoristas e a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., desde que presentes os elementos ditados pelo art. 3º/CLT, cumprindo invocar como precedentes os julgamentos proferidos nos autos dos processos n. 0010108-74.2022.5.03.0110 (ROT); Disponibilização: 05/07/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Adriana Goulart de Sena Orsini; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010718-55.2022.5.03.0138 (ROPS); Disponibilização: 05/07/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Emerson Jose Alves Lage; TRT da 3.ª Região; PJe: 0010657-60.2022.5.03.0021 (ROPS); Disponibilização: 17/03/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a) /Redator(a): Maria Cecília Alves Pinto, envolvendo a reclamada, com o mesmo objeto.

O reconhecimento do vínculo de emprego decorre da subordinação jurídica, eis que os motoristas de aplicativos não podem estipular o preço da corrida, já que o cálculo do preço é feito pelo software das empresas. Sabe-se, ainda, conforme mencionado acima, que os motoristas não possuem a prerrogativa de escolher passageiros e são a todo o tempo submetidos a avaliações.

Conforme parecer Ministerial (ID b187183):

> Resta incontroversa a relação de trabalho havida entre as partes, ainda que a prestação de serviços na condição de motorista tenha uma nova roupagem, porquanto utilizada plataforma tecnológica denominada Uber.
> Ocorre que a natureza das coisas não se modifica por meio de nomes, nomenclaturas, artifícios.
> De início, é preciso dizer que, uma vez incontroversa a prestação de serviços, o ônus de provar que não havia relação de emprego incumbe à reclamada. Isso porque a legislação protetiva do trabalho estabelece presunção iuris tantum da existência de vínculo empregatício, de modo que a reclamada deve demonstrar a existência

> de elementos impeditivos, modificativos ou extintivos desse tipo de relação jurídica (art. 818, II, da CLT). A propósito, a Constituição Federal prestigia a relação de emprego, haja vista que ela assegura o acesso do trabalhador a diversos direitos sociais (art. 7º e incisos).
> De outra ponta, nota-se que o empreendimento da reclamada importa em transporte de pessoas, não se tratando de mera interligação entre os clientes e os motoristas cadastrados no aplicativo.

Nem se cogite que o fato de a parte reclamante poder trabalhar para outras plataformas, escolhendo o horário de trabalho, afasta o vínculo pretendido, uma vez que a exclusividade não constitui requisito da relação de emprego - aliás, aqui não há falar em julgamento ultra petita, pois é conhecido o brocado "*ad maiori, ad minus*". E, mesmo assim, a parte reclamante afirma ser a Uber a única plataforma por ele utilizada.

Anote-se que a ausência de horário pré-determinado ou mesmo fiscalização da jornada nada dizem quanto à autonomia, mas apenas evidenciam o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado.

Ainda quanto ao requisito da subordinação, deve ser visto com cautela o argumento arrolado pela parte reclamada de que, para se tornar motorista parceiro da Uber, bastaria a realização de cadastro, ato unilateral e volitivo do próprio motorista parceiro. Fato que seria diferente de uma relação de emprego, em que seriam feitos processos seletivos, análise curricular e entrevistas. Não procede essa afirmação de que as pessoas trabalhadoras não passam por seleção, eis que em descompasso com a prova produzida nos autos.

É importante mencionar que no documento de Termo de Uso da Uber juntado aos autos, (ID 8881442) com o qual o reclamante salienta que anuiu, constam uma série de requisitos necessários à utilização do aplicativo de motorista. É mencionado, no item 6.1, que verificações de segurança são realizadas de tempos em tempos, devendo (item 6.2) o motorista portar todas as demais licenças, permissões, aprovações e autorizações necessárias para o fornecimento de serviços de transporte de passageiro na região trabalhada. Ainda no item 6.2, é delimitado que, se o motorista atender aos critérios para a utilização do aplicativo, ele receberá as credenciais para acessá-lo. Não procede a argumentação de não haver requisitos para seu credenciamento.

Sobre a alegação da defesa acerca da ausência de fiscalização da própria UBER, há aqui que se fazer uma distinção, pois isto não significa que não havia ingerência na forma de prestação de serviço. Como é de conhecimento público e notório, há um padrão de qualidade traçado pelas empresas de plataforma de transporte de passageiros, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços. Ademais, a argumentação também está em descompasso com o Termo de uso supracitado. De início, é válido mencionar o já referido item 6.1 deste termo, que menciona acerca da possibilidade de fiscalização de segurança periódica.

Destaco, ainda, teor do parecer Ministerial de ID b187183, fls. 657 do PDF acerca das avaliações dos motoristas colaboradores e armazenadas pela UBER:

> (...)
> É ela quem controla tais avaliações sobre a execução do serviço de transporte. É ela quem detém e armazena tais avaliações. É ela quem se utiliza de tais avaliações para aferir a qualidade dos serviços (de transporte) prestados. É ela quem se utiliza desta aferição para atribuir novas demandas de trabalho, oferecendo mais e melhores corridas aos motoristas mais bem avaliados. É ela quem se utiliza dessa aferição para descredenciar motoristas, em genuíno exercício do poder diretivo do empregador que desenvolve atividades de transporte.
> Do contrário, fosse a Uber mera intermediária do contato entre passageiro e motorista, e não uma transportadora, de que valeriam tais avaliações? Qual a serventia delas, já que, no caso, o transportador seria efetivamente o motorista?
> Avaliar a qualidade do transporte é fundamental para que a Uber possa ter noção sobre como está sendo desenvolvida a sua atividade econômica, ou seja, o serviço de transporte, a fim de continuar sua execução com o devido êxito no mercado.

Oportuno apontar ainda notória existência da política de premiação e promoções, conforme mencionado no depoimento pessoal do reclamante, com vistas a incentivar o motorista a trabalhar mais, de

modo que, ainda que os motoristas pudessem escolher os horários em que permaneceriam online, a ré lançava mão de artifícios para estimular um maior tempo de trabalho dos motoristas.

Ainda quanto ao argumento acerca da ausência de alteridade laboral. O reclamado delimitou que a prova emprestada (ID 576c32e) demonstra que é o próprio motorista-parceiro quem arca com todas as despesas oriundas da atividade independente e, por isso, inexistiria alteridade. No entanto, o fato de que era o motorista quem, efetivamente, assumia o risco da forma de trabalho, inclusive pela assunção dos gastos, não implica reconhecer a autonomia do trabalhador, mas de mera transferência ilícita dos riscos do negócio, em evidente ofensa ao princípio da alteridade.

Outrossim, quanto à pessoalidade, ainda que se tente argumentar que o cadastramento dos motoristas se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, não há dúvidas de que acaba por individualizar o motorista, não tendo a ré comprovado que outro motorista poderia substituir o autor na prestação de serviço, quando estivesse online, utilizando a plataforma com acesso permitido por meio de seu contrato individual com a empresa. Inclusive, em depoimento pessoal na referida audiência (ID 66df48c), a preposta da reclamada é clara ao salientar que a utilização da plataforma é pessoal e intransferível. Logo, a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma.

A onerosidade permeia o contrato havido, cabendo à UBER cobrar dos passageiros os preços das corridas e efetuar o pagamento dos motoristas de acordo com o trabalho por eles desenvolvido no período.

Merece atenção, ainda, o estudo feito por TODOLÍ (2016), segundo o qual a UBER, em vez de controlar o processo produtivo, a dizer, a tarefa realizada em si, exerce um controle a posteriori, podendo prejudicar o trabalho se não houver qualidade o suficiente, e, também, um controle a priori, ao não contratar trabalhadores que não possuem boas avaliações em seu histórico online. Neste momento de neotaylorismo, o controle do tempo de trabalho é irrelevante, uma vez que às plataformas virtuais interessa o serviço prestado, e o controle do tempo está inserido diretamente no preço.

Também merece atenção a análise feita por CHAVES JR. (2016), que, ao refletir sobre os argumentos de que a flexibilidade de horário e a falta de controle da assiduidade seriam indicativos de trabalho autônomo, pondera que "no capitalismo cognitivo não é mais relevante este controle individualizado, pois somente na linha de produção fordista se mostrava essencial a disciplina individual dos trabalhadores, posto que na dinâmica linear a falha de um interromperia todo o circuito produtivo"

(CHAVES JR, José Eduardo de Resende. Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil. Disponível em: http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI237918,41046Motorista+do+Uber+podera+ser+considerado+ empregado+no+Brasil. Acessado em 28.07.2016).

Portanto, sobre os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, conforme análise combinada dos artigos 2º e 3º da CLT), concluo que a investigação quanto à presença da pessoalidade não oferece dificuldade, pois no processo de cadastramento do motorista, a ré identifica o profissional e a cada chamada realizada por um passageiro, a identificação do motorista (seja por nome, foto, ou ambas) é apresentada ao usuário, evidenciando a pessoalidade na prestação dos serviços.

A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, sobre a qual cobra uma taxa de serviços, restando ao motorista o restante a título de remuneração pelo serviço prestado.

Assim, nem se argumente que era o motorista quem a remunerava pela utilização da plataforma digital, pois era a parte ré quem conduzia, de forma exclusiva, a política de pagamento do serviço prestado, no que se refere ao preço cobrado, às modalidades de pagamento e à oferta de promoções e descontos para usuários e de incentivos aos motoristas, em condições previamente estipuladas.

Inegável, ainda, a presença da subordinação, seja estrutural ou clássica - diante de magnitude do controle exercido de maneira absoluta e unilateral e da inegável e inconteste ingerência no modo da prestação de serviços, com a inserção do trabalhador na dinâmica da organização, prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros.

A parte reclamante desenvolvia a prestação de serviços submetido aos controles contínuos e sujeito à aplicação de sanções disciplinares no caso de infrações das regras estipuladas pela empresa, não sendo demais lembrar que esse controle quanto ao cumprimento dessas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorria por meio das avaliações e reclamações feitas pelos consumidores do serviço, ao que o Magistrado Márcio Toledo Gonçalves, em processo semelhante, envolvendo a mesma empresa (Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 - data da sentença: 13/02/2017), definiu como “um controle difuso, realizado pela multidão de usuários, e que se traduz em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser ‘descartado’.”.

Em relação ao uso de algoritmos, como novo elemento fático caracterizador da subordinação, destaca-se o estudo de Daniela Muradas e Eugênio Delmaestro Corassa intitulado "Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos", do qual se aponta o seguinte trecho: "No que diz respeito especificamente ao trabalho sob demanda via aplicativos (work on-demand via apps), o poder empregatício tende a um maior grau de concentração por controle de trabalhadores em massa e por gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos." (MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. 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. p. 157-165).

Eugênio Delmaestro Corassa, em outro estudo apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, em 2019, também sob a orientação da Professora Daniela Muradas, para Conclusão de Curso e obtenção de título de bacharel em Direito por tal instituição, intitulado "DO HOMEM À MÁQUINA: Dilemas do Poder Empregatício em tempos de gestão por instrumentos algorítmicos" (pág. 64), do qual esta relatora teve a oportunidade de integrar a banca examinadora, analisando o gerenciamento pelo algoritmo, em empresas como a Uber e semelhantes, ainda destacou:

Dessa maneira, dá-se uma governança pelos números, com o trabalhador sendo vigiado e controlado por máquinas, a partir de dados de controle de qualidade gerados pelos consumidores. [...] O controle e a vigilância ultrapassam todas as barreiras de uma empresa tradicional, com uma presença constante do algoritmo coletando informações geradas pelos motoristas. Ou seja, além do controle a que são submetidos também estão sujeitos a uma coleta indiscriminada de dados de frenagem, aceleração e geolocalização, que poderão ser usados no futuro para treinar carros autônomos. [...] há de fato uma subordinação exercida pela empresa sobre o trabalhador, uma relação declaradamente assimétrica mediada por uma plataforma.

E, quanto à não eventualidade, a parte reclamante, mesmo que pudesse laborar em horários de sua livre escolha, atendia à demanda intermitente pelos serviços de transporte. Assim, a não eventualidade não é afastada pelo fato de o motorista ter flexibilidade na fixação do seu horário de trabalho.

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da parte reclamada em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de "uberização das relações de emprego".

A pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP, define o processo de "uberização" do mercado de trabalho da seguinte forma:

> A uberização se refere a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado e seus milhões de motoristas cadastrados pelo mundo (sabemos que no Brasil já são ao menos 500 mil). Mas, em realidade, trata-se de um processo que vai para muito além do Uber e da economia digital, que é novo, mas é também uma atualização que conferiu visibilidade a características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, assim como a processos que estão em jogo no mundo do trabalho há décadas (e que agora, no caso brasileiro, culminam na reforma trabalhista)". Sendo assim, "a uberização é um novo passo tanto nas terceirizações quanto na redução do trabalhador à pura força de trabalho, disponível, desprotegida, utilizada na exata medida das demandas do mercado". (texto disponível em http://www.ihu.unisinos.br/160-noticias/cepat/577779-o-mundo-do-trabalho-em-um-contexto-de-uberizacao).

E prossegue:

> A uberização em realidade quer dizer a formação de uma multidão de trabalhadores autônomos que deixam de ser empregados, que se autogerenciam, que arcam com os custos e riscos de sua profissão. E que, ao mesmo tempo, se mantêm subordinados, que têm seu trabalho utilizado na exata medida das necessidades do capital. São nanoempreendedores de si, subordinados e gerenciados por meios e formas mais difíceis de reconhecer e mapear, por empresas já difíceis de localizar - ainda que estas atuem cada vez mais de forma monopolística.

Sobre o tema, destaco que o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou relatório produzido após estudo e investigação a respeito da atuação da empresa Uber (e similares) no Brasil e de sua relação com os motoristas, intitulado: "Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos - Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. - Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018". Referido trabalho é resultado do Grupo de Estudos denominado "GE Uber, instituído por meio da Portaria PGT nº 681, de 10 de novembro de 2016", no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) do Ministério Público do Trabalho.

Assim, diante da relevância desse relatório produzido pelo MPT, que é uma das instituições centrais na fiscalização e aplicação das normas que regulam as relações de trabalho no Brasil, de ampla divulgação na mídia, e considerando o princípio da conexão, peço vênia para transcrever os seguintes trechos, obtidos dos autos do processo de n. 0011354-30.2015.5.03.0182:

> As principais características desse sistema são: monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas. Em relação ao monitoramento eletrônico, o trabalho dos motoristas é moldado por dois principais fatores: o uso de práticas de vigilância pelo empregador para realizar um controle brando dos trabalhadores e a adoção de práticas de resistência pelos motoristas para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores. O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se que

os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas. O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar dos trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimenta o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens. A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas. Trata-se de uma forma de promover controle de qualidade da prestação de serviço. No tocante ao monitoramento do trabalho e ao aumento dos preços, verifica-se uma assimetria de informações entre o aplicativo e os motoristas. Há situações nas quais o trabalhador identifica que em determinado local a tarifa está mais elevada e se desloca para atender a região. Contudo, o motorista pode receber chamado de cliente que está em local com tarifa menor, uma vez que a precificação não leva em conta a localização do trabalhador. Ainda, o valor da tarifa é fixado pela empresa sem qualquer consulta prévia aos motoristas, o que indica um desequilíbrio entre as partes. Outro elemento que se relaciona com essa questão é coleta e análise de informações dos motoristas que a Uber realiza a partir do envio de mensagens sobre aumento de preço e de demanda, além de estimular a disponibilidade dos trabalhadores em determinados horários em que a empresa projeta a existência de maior número de chamados por meio do aplicativo. A fusão da análise em tempo real com a análise prévia ocorre por meio dos algoritmos utilizados pela Uber. Além de verificar instantaneamente a demanda, a empresa consegue fazer projeções da oscilação do número de chamados pelo aplicativo a partir do histórico de viagens realizadas. A empresa faz contato com os motoristas para expor o aumento da demanda, constatado prévia ou instantaneamente, de forma indistinta. A avaliação

dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como "experiência" em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da situação daqueles - que é denominado de "emotional labor. A Uber se considera uma plataforma que aproxima motoristas de passageiros e entende que os trabalhadores que prestam serviços por meio do aplicativo são contratados independentes".

Sobre a subordinação, chamo a atenção ainda para o seguinte trecho do referido Relatório do MPT:

A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance. Também é essencial na direção de objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não

a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador. Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma".

Outro aspecto importante da subordinação, destacado no relatório do MPT, decorre das avaliações a que são submetidos os motoristas, como forma de controle da execução do trabalho, dentro de um padrão mínimo exigido pela empresa.

"Essa é a forma organizacional dos aplicativos de intermediação de trabalhador, que se encaixam perfeitamente na organização do trabalho por comandos (ou por objetivos, algoritmos ou por programação). A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de "parceiros". Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como "você decide a hora e quanto vai trabalhar", que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. O algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto. A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço - baixo - da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador num empreendedor em regime de aliança

neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa - e, obviamente, uma remuneração - baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua "confiabilidade" que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o "parceiro" já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam - e às vezes em muitas horas - a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de no último ano a tarifa ter baixado por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. Assim a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam. Porém o algoritmo dessas empresas também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus "parceiros", para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras ("carrots"). O outro ponto de controle essencial para o negócio das empresas funcionarem - e seu negócio é o de transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por

intermediação entre trabalhadores e clientes - são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete ("stick") na organização do capitalismo de plataforma. Essa moderna técnica - que, inclusive, deixa a ficção científica como forma de controle social para, assustadoramente, invadir a vida real como cerceamento de liberdade -, é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle, agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault. De fato, os controladores agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas. Conforme os depoimentos, a nota, pelo poder de retirar o trabalhador da plataforma, exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços. O padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório - mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa. A nota - ou avaliação assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a empresa, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista - ou entregador, ou qualquer outro profissional - pela sua nota. O algoritmo da empresa seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente".

E, por fim, a conclusão do referido relatório elaborado pelo grupo de trabalho do MPT, corroborando todo o entendimento até aqui delineado:

10. CONCLUSÃO A título de conclusão, deve-se reforçar que não pode haver forma alternativa de exploração do labor fora do alcance do direito do trabalho, de modo que a reorganização atual deve ser devidamente acompanhada e controlada, de acordo com os princípios norteadores desse ramo do direito.

Evidencia-se que a “economia de bico” apareceu como um ramo novo da economia - decorrente da disseminação do uso da internet e da tecnologia de informação - e que tem suas peculiaridades, mas ela não pode ser tratada como um setor econômico à parte, devendo se comportar, no geral, como as demais empresas atuantes em outros setores, sujeitando-se a todas as leis trabalhistas. Deve-se salientar que essas empresas que usam aplicativos possuem como seu negócio o objeto em si da intermediação (transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes), sendo uma grande falácia o argumento de que consistem apenas em plataformas digitais. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto prestador são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro. Logo, não se pode perder de vista que o termo “economia de compartilhamento” não é adequado para caracterizar tais empresas. No que tange ao controle de massa dos trabalhadores, sabe-se que este sempre será necessário, alterando-se somente a forma. No novo regime, o controle é feito através da programação por comandos, com a direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo seu programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa. Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa” e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação - na sua dimensão de ordens diretas -

mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. O direito do trabalho - que deve ser imperativo - também tem como objetivo garantir a concorrência leal entre os trabalhadores, impedindo que eles concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições de laborar. Se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros - seja por meio de aplicativo, seja individualmente - sem as mesmas constrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, deixando o direito do trabalho de cumprir sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana. Paralelamente, apesar dessa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os consumidores, não é admissível que a maximização dos benefícios aos clientes ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços. Salienta-se, ainda, que o direito do trabalho, como técnica de civilização da técnica, deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se moldar à nova forma em que se apresenta. Desse modo, afirma-se que a atuação do direito do trabalho perante essas novas formas de organização - que devem prevalecer em pouco tempo - é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que, a cada vez mais, as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial - e objetivo - de fuga à proteção trabalhista. De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras.

De se registrar, por fim:

Instituiu-se no Ministério Público do Trabalho, por meio da Portaria PGT nº 681, de 10 de novembro de 2016, o Grupo de Estudos denominado "GE Uber", no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), com o objetivo inicial de aprofundar os estudos das novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de aplicativos. [...] Sendo a empresa Uber, na ocasião, a mais popular e com atuação abrangente no setor de transportes em diversos locais do território nacional, emprestou-se seu nome ao grupo. Mas as discussões não se restringiram a tal empresa, envolvendo, em verdade, todas aquelas que possuem o modelo similar de atuação e se inserem nesse contexto de nova organização das formas de trabalho, que merece ser acompanhada de perto pelo Ministério Público do Trabalho. Assim, o presente estudo tem a intenção de conceituar a "economia do bico", com suas principais formas de trabalho e a contextualização das atividades desempenhadas pelos aplicativos de trabalho "on-demand", enfrentando a questão da mutação na subordinação e do reconhecimento das características da organização do trabalho por programação, as quais permitem a caracterização do vínculo empregatício.

O cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitem o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas.

Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

Neste sentido, recente jurisprudência do Col. TST, reconhecendo vínculo de empregado entre motorista e a plataforma digital, *in verbis*:

> RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE

SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551 /2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom

funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas

digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput

e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do

ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação

de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação

dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítima, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à

> plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

E não altera o panorama ora delineado o disposto na Lei 13.640, de 26/3/2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, inclusive via aplicativos, porquanto tal norma, por si só, não detém o condão de afastar a eventual existência de relação empregatícia entre os sujeitos operadores desta modalidade de transporte, acaso preenchidos os requisitos da norma trabalhista, exatamente a hipótese destes autos.

Por tudo o que foi exposto, restando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nego provimento. Não há, portanto, que se falar em reforma da modalidade de contrato de trabalho estipulada na sentença, sendo, portanto, o de contrato intermitente.

JUSTA CAUSA

Pugna a parte ré pela reforma da sentença no que tange à modalidade de extinção contratual, sustentando tratar-se de justa causa, por violação dos termos de uso da Uber, capitulado no art. 482, "h" da CLT.

Ao exame.

Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho, a doutrina e a legislação entendem indispensável a presença dos seguintes requisitos: capitulação legal do ato faltoso nas alíneas do art. 482 da CLT; a imediatidade, que não afasta o decurso do prazo para apuração dos fatos; a gravidade da falta imputável ao empregado, de tal monta que impossibilite a continuidade do vínculo; a inexistência de perdão, seja tácito ou expresso; além da não duplicidade de punição, pois a mesma falta não poderá ser punida mais de uma vez.

Tratando-se a justa causa da penalidade mais severa imputável a um empregado (art. 482 da CLT), manchando sua reputação e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho, é mister a prova inconteste da prática do fato ensejador da ruptura contratual, sendo que tal ônus incumbe ao empregador, a quem a forma de dissolução aproveita, considerando-se, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212/TST).

Além disso, a aplicação da justa causa geralmente deve respeitar a necessária gradação da pena; devem ser aplicadas ao empregado penalidades mais brandas, como advertências e suspensões, para, somente então, se reincidente o empregado na prática do ato faltoso, proceder à dispensa por justa causa. Assim, é desse somatório de punições que se evidenciará a necessária gravidade para a rescisão contratual, salvo a ocorrência de um único ato grave o suficiente, que impeça a continuidade da prestação de serviços.

No caso presente, na forma da Súmula 212 do TST e com base no princípio da continuidade da relação de emprego, competia à parte ré demonstrar que a parte autora infringiu em regras de modo a ensejar esse instituto. Apesar de apresentar o documento referente à política de descadastramento da plataforma, a parte ré não provou essas infringências, ônus que lhe incumbia a teor do art. 818, II, da CLT.

Também não há qualquer demonstração de penalidades anteriores, a fim de se demonstrar qualquer gradação da penalidade máxima postulada.

Nada a prover, no aspecto.

FÉRIAS + 1/3

Pugna a parte ré pela reforma da sentença acerca de sua condenação nas férias + 1/3. Aduz que a parte autora ficou diversos períodos sem fazer uso do aplicativo, de modo a não fazer jus as férias.

Ao exame.

O art. 7º, XVII, da CRFB estabelece como direito de todos os trabalhadores o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal. Ademais, o art. 134 da CLT estabelece que as férias serão concedidas, por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

O ônus da prova acerca da efetiva concessão de férias incumbe ao empregador, haja vista que sobre ele recai o encargo de manter a documentação referente ao contrato de trabalho.

In casu, não há qualquer comprovação de que a parte autora além de ter, efetivamente, usufruído de férias, percebeu o acréscimo de 1/3 do seu salário normal.

Ausente qualquer comprovação nesse sentido, correta a sentença que, ao reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, condenou a parte ré ao pagamento das respectivas férias.

Nego provimento.

MULTA DO ARTIGO 477, §8º, DA CLT

O juízo singular julgou procedente o pedido de pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT.

Inconformada, a parte reclamada aduz que é impossível o pagamento da multa do art. 477 da CLT quando houver reconhecido o vínculo de emprego em juízo. Pugna pela exclusão da condenação.

Examino.

Ao contrário das alegações recursais, é assente o entendimento de ser devida pela parte empregadora a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, ainda que a pessoa trabalhadora tenha sido obrigada a recorrer ao Poder Judiciário para obter o reconhecimento da existência do seu contrato de trabalho e o pagamento dos seus créditos trabalhistas.

Nesse sentido, a OJ 25 das Turmas deste Regional: "*RELAÇÃO DE EMPREGO CONTROVERTIDA. APLICAÇÃO DA MULTA PREVISTA NO § 8º DO ART. 477 DA CLT. Mesmo havendo séria controvérsia sobre a existência de*

vínculo empregatício e sendo este reconhecido apenas em Juízo, aplica-se ao empregador a multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias".

Pelo exposto, correta a sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT.

Nego provimento.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Pugna a parte ré pela reforma da r. sentença ao condená-la ao pagamento de honorários sucumbenciais. Sustenta que a parte autora também deve ser condenada ao pagamento dos honorários sobre os pedidos que sucumbiu.

Ao exame.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária de 20.10.2021, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR), declarou a inconstitucionalidade do § 4o do artigo 791-A da CLT, prevalecendo o entendimento manifestado no voto do Ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que as regras introduzidas pela Lei 13.467/17, vigente a partir de 11.11.2017, em especial os arts. 790-B, caput, e § 4o, e 791-A, § 4o, da CLT, restringem os direitos fundamentais de acesso à Justiça e da assistência judiciária gratuita.

Consignou o Ministro, em seu voto, que "a lei estipula condições inconstitucionais para a gratuidade da Justiça, ao partir da presunção absoluta de que trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente. A seu ver, as normas apresentam obstáculos à efetiva aplicação da regra constitucional que determina que o Estado preste assistência judicial, integral e gratuita, às pessoas que comprovem insuficiência de recursos (artigo 5o, inciso LXXIV)".

Diante do que decidido pelo STF, a d. Turma, revendo posicionamento anteriormente adotado, passou a entender, em consonância com o posicionamento majoritário do TST, que o STF "vedou apenas a compensação automática de créditos prevista na redação original do referido dispositivo, prevalecendo, no entanto, a possibilidade de que, no prazo da suspensão de exigibilidade de dois anos a que se refere o § 4o artigo 791-A da CLT, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência" (RRAg1000551-11.2019.5.02.0003, 3a Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2022).

Assim, à parte reclamante beneficiária da justiça gratuita continua sendo devida a suspensão da exigibilidade da obrigação de quitar a verba honorária em favor dos patronos da parte ré, dos pedidos julgados improcedentes, enquanto perdurar a sua condição de hipossuficiência, cabendo à parte contrária, dentro do prazo máximo legal de dois anos, comprovar que a parte trabalhadora deixou de ser considerada pobre no sentido legal. Superado tal prazo e não infirmada a miserabilidade econômica da parte autora, deverá ser extinta a obrigação.

Com efeito, não se pode admitir a exigibilidade imediata do pagamento da condenação em honorários advocatícios da parte empregada beneficiária da justiça gratuita, em condições de carência econômica. Neste sentido foi o decidido pelo STF, que considerou "inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário".

Desta feita, dou provimento ao recurso da parte ré para condenar a parte reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos da ré, no importe de 5% do valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, declarando ainda a suspensão de sua exigibilidade em função dos benefícios da gratuidade de justiça que lhe foram concedidos.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte ré. No mérito recursal, rejeito a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho e dou parcial provimento ao apelo para condenar a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos da ré, no importe de 5% do valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, declarando ainda a suspensão de sua exigibilidade por ser a autora beneficiária da gratuidade de justiça, consoante decisão do STF na ADI 5766.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente

processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela parte ré; no mérito recursal, sem divergência, rejeitou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho e deu parcial provimento ao apelo para condenar a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos da ré, no importe de 5% do valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, declarando ainda a suspensão de sua exigibilidade por ser a autora beneficiária da gratuidade de justiça, consoante decisão do STF na ADI 5766.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (Relatora), Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro e Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente).

Ausente, em virtude de convocação para o c. TST, a Exma. Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini, sendo convocada para substituí-la, a Exma. Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Ausente, em virtude de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocada para substituí-lo a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Advogado Wander Geraldo Santos Costa, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 18 de março de 2024.

ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA
Juíza Convocada Relatora

PROCESSO nº 0010434-47.2021.5.03.0020 (AP)
Publicado em 12.04.2023

Tramitação Preferencial - Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06.10.2022
Valor da causa: R$ 834.045,58

AGRAVANTE: LUCAS MARLEY DA SILVA LACERDA
AGRAVADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

RELATOR(A): DENISE ALVES HORTA

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ADOECIMENTO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAL E MORAL.
1. Dispõe o art. 114, inciso I, da Constituição Federal competir à Justiçado Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.
2. No inciso VI do mesmo artigo, a Constituição Federal atribui à Justiçado Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.
3. Nesse sentido, o C. TST editou a Súmula 392/TST, de seguinte teor: *"DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou*

sucessores do trabalhador falecido".
4. Em assim sendo, o exame e o julgamento dos pedidos de indenizações por danos materiais e morais decorrentes do adoecimento do Autor derivado da relação de trabalho mantida com a Reclamada, como motorista de aplicativo, inserem-se na competência da Justiça do Trabalho.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em que figuram, como Recorrente, **LUCAS MARLEY DA SILVA LACERDA** e, como Recorrida, **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz Daniel Gomes Souza, em exercício na 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de Id. 3ed5a5a, julgou improcedentes os pedidos postulados por LUCAS MARLEY DA SILVA LACERDA em desfavor de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Ao Id. 8d9049b, o Reclamante interpôs Recurso Ordinário.

Contrarrazões pela Reclamada, ao Id. 6c273d5.

O Ministério Público do Trabalho, no parecer de Id. 98d926b, opinou pelo conhecimento e provimento do Apelo obreiro.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do Recurso Ordinário interposto pelo Autor.

JUÍZO DE MÉRITO

DADOS DO CONTRATO

Segundo o que consta dos autos, o Autor prestou serviços de motorista, por meio do aplicativo da Reclamada, de abril de 2019 a março de 2021. A ação foi ajuizada aos 27.06.2021.

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

A Ré argui, em contrarrazões, a incompetência desta Especializada para processar e julgar o presente feito, em razão da matéria.

Sem razão.

Dispõe o art. 114, inciso I da Constituição Federal que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. No inciso VI do mesmo artigo, a Constituição Federal atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Nesse sentido, o disposto na Súmula 392/TST, de seguinte teor:

> *"DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido".*

Com efeito, em razão do adoecimento do Autor, derivado da relação de trabalho mantida com a Ré, o exame e julgamento do pedido de indenização pelos danos por ele sofridos inserem-se na competência da Justiça do Trabalho, a teor do artigo 114, VI, da Constituição Federal.

Rejeito.

NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE PRODUZIR PROVA

Alega o Autor que o indeferimento da realização de perícia médica e perícia contábil representou cerceamento de seu direito de produzir prova. Em razão disso, entende ser necessária a declaração de nulidade da sentença.

Examino.

Consignou o Magistrado sentenciante *"que a realização das perícias, nos termos solicitados na inicial, é inócua e não se revelam produtivas para o convencimento do Juízo em relação aos pedidos realizados".*

A despeito das razões do apelo, não se infere nos autos o suposto cerceio do direito de prova.

Ao Juiz, como diretor do processo, cumpre apreciar a necessidade das provas requeridas, competindo-lhe conduzir o feito, objetivando a concretização do princípio da busca da verdade real. A situação em apreço encontra amparo na disposição contida no art. 765 da CLT, a saber:

> *"Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas."*

Por igual, o art. 370 do CPC, incidente na hipótese, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, assim dispõe:

> *"Caberá ao Juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.*
> *Parágrafo único - O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias."*

Não bastasse, o inconformismo da parte com o provimento jurisdicional contrário ao seu interesse, por si só, não tem o condão de amparar a nulidade em comento, mesmo porque o recurso devolve ao Tribunal o conhecimento das matérias impugnadas, inclusive as questões alusivas à análise e valoração do acervo probatório dos autos.

Rejeito.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

Insiste o Reclamante na alegação de que seu adoecimento em razão da COVID-19 decorreu da relação de trabalho mantida com a Ré. Em vista disso, pugna para que *"seja a Reclamada condenada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais"*, incluída, nestes últimos referidos, a reparação pelos danos emergentes (despesas hospitalares e de tratamento fisioterápico) e pelos lucros cessantes (pensão mensal).

Analiso.

Na inicial, narrou o Reclamante ter se infectado com o patógeno da COVID-19, durante a prestação de serviços, que era instrumentalizada e realizada pelo aplicativo da Ré, tendo em conta as *"longas jornadas de trabalho"* praticadas, inclusive, durante a pandemia do Coronavírus. Disse que, com a piora dos sintomas da doença diagnosticada em 03.03.2021, permaneceu internado no Hospital Mater Dei, de 10.03.2021 a 30.03.2021, período em que passou por risco de morte, com sua transferência para a UTI e intubação. Acrescentou ter tentado *"obter auxílio financeiro junto à Reclamada, em razão de sua contaminação por Covid-19, porém, sem sucesso".* Em vista disso, postulou o recebimento de indenização por danos morais, de pensão *"no importe de R$3.000,00 (três mil reais), até que ele se recupere completamente e esteja apto a retomar a sua atividade profissional de motorista de aplicativo",* além do ressarcimento das *"despesas hospitalares e com o tratamento necessário para a reabilitação do Reclamante".*

Em contestação, a Ré refutou as alegações obreiras, ponderando, em suma, que a alegação de que a contaminação do Reclamante deu-se durante a execução de serviços não passa de mera suposição, eis que não encontra ressonância na prova dos autos.

Pois bem.

Ao exame do processado, ressai, sobretudo dos documentos médicos de Ids 615607c e segs., que, de fato, o Reclamante, no mês de março de 2021, foi acometido pela COVID-019, tendo seu quadro de saúde bastante agravado pelas complicações advindas da doença.

Há de se cotejar, ainda, que o Reclamante prestou serviços em quase todos os dias do mês de fevereiro de 2021, sobretudo na última semana desse mês, ou seja, de 21.02.2021 a 28.02.2021 (relatório de viagens), que antecedeu à sua internação hospitalar.

Nesse período, é natural considerar-se que tenha havido um aumento nas solicitações de uso de motoristas de aplicativos e dos taxis em geral, justamente pela intenção das pessoas de se protegerem da contaminação pelo Coronavírus nos transportes públicos, além, é claro, do incremento das viagens direcionadas a hospitais e centros de saúde, ou seja, de pessoas possivelmente infectadas com o Coronavírus.

Cumpre ressaltar, ademais, que, da dinâmica da prestação de serviços, ressai que a UBER não adotou todas as medidas de segurança disponíveis, a fim de evitar a concretização do desventurado acontecimento, ou seja, a contaminação do motorista pelo pernicioso vírus.

O equilibrado cotejo da prova testemunhal revela que a UBER restringiu-se a recomendar o uso de álcool gel e máscara pelos seus colaboradores, além da redução no número de passageiros e uso do carro com os vidros abertos, não tendo o cuidado de implementar medidas de maior efetividade, e, por isso mesmo, mais eficazes para garantir o cumprimento das diretrizes de segurança e saúde dos motoristas.

Nesse sentido, o Sr. Thomas Barros, ouvido a rogo do Autor, declarou que:

> *"não trabalha mais para a Uber; que prestou serviços até 2020; que* ***conhece o Lucas, que se encontravam esporadicamente****; que conheceu Lucas pelo aplicativo; que* ***Lucas ficou internado com Covid; que a Uber recomendava a usar máscara; que não tinha álcool em gel no veículo; que usava máscara, não era N-95; orientaram a não colocar passageiro na frente; que a Uber orientou a andar com vidro aberto****; que cliente exige que feche o vidro muitas vezes; que o depoente teve Covid antes do reclamante; que* ***vários colegas contraíram Covid****; que quando adoeceu a* ***Uber falou que não se enquadrava para ser indenizado, não pagaram os dias de afastamento****; que o requisito era enviar atestado médico, mas a Uber não reconheceu; que depois que adoeceu continuou trabalhando; que o depoente acha que o reclamante não trabalha mais na Uber; que usava outra plataforma de transporte; que a* ***Uber não forneceu gratuitamente máscara, álcool, nem higienização do veículo; que tinha que ter muitas corridas para ganhar esses benefícios; que era muito comum levar passageiros a hospitais; que era muito comum levar passageiros com sintomas respiratórios****; que alguns passageiros se recusavam a usar máscara; que a Uber bloqueia por avaliação negativa de passageiro;* ***que a jornada dos motoristas é de cerca de 12 a 14 horas****; que não se lembra até que ano trabalhou na Uber, que laborou em meados de 2020;* ***que era muito difícil recusar passageiro sem máscara, mas poderia cancelar por este motivo; que a Uber disponibilizava a opção de reembolso para despesas com álcool em gel e máscara, embora fosse muito burocrático****; que durante a pandemia frequentou farmácias, shoppings, bancos"* (destacado).

De igual modo, assentiu o Sr. Victor Pinto, indicado de parte da Ré, que:

> *"não conhece o reclamante; que é funcionário da Uber na parte de fraudes e riscos operacionais; trabalha para a Uber desde agosto de 2021; que não se lembra de ter verificado solicitações do reclamante; que* ***a Uber recomendava durante a pandemia que motoristas e passageiros utilizassem máscara; que não houvesse passageiro no banco da frente; que se evitassem janelas fechadas e ar condicionado****; opção para o motorista e para o passageiro de recusar a viagem quando estivessem sem máscara; que* ***havia um reembolso de R$40,00 para álcool em gel e máscara que poderia ser solicitado uma vez por mês; que a Uber oferecia uma assistência por até 14 meses para o motorista que adoecesse; que era necessário comprovante de teste de Covid, se não se engana; que dentre os motivos no aplicativo para a recusa estava a opção por falta de proteção facial; que se a corrida fosse para um Hospital não sabe se tinha essa opção específica; que não sabe se tinha a opção específica de recusar por sintomas****; que nesses casos provavelmente o passageiro poderia avaliar; que quando o passageiro fala que o motorista foi grosso a avaliação é descartada; que essas medidas já vigoravam antes do depoente entrar"* (grifado).

Como se constata, o motorista laborava em torno de 12 a 14 horas diárias, exposto ao contato com todo o tipo de passageiros, incluindo infectados, e tendo sido confirmado pelos depoimentos que o destino solicitado muitas vezes era para hospitais e centros de saúde. Sequer a máscara N-95 (recomendada pelos especialistas) era ofertada pela UBER, que apenas recomendava o uso do equipamento, e tampouco fornecia álcool gel.

Como é cediço, ambientes menores, especialmente cabines de automóveis, mesmo com vidros abertos, são considerados de risco para a transmissão da COVID-19, principalmente levadas em conta as variantes do vírus mais insidiosas e mormente quando é grande a movimentação de pessoas entrando e saindo do veículo, como no caso em apreço, sendo impossível identificar se estão ou não infectadas. Afigura-se, assim, o

aumento da probabilidade do contágio, que é sutil, imperceptível, pois o vírus se propaga não só durante um aperto de mão, seguido do toque nos olhos, nariz ou boca, como também e principalmente por partículas respiratórias, a exemplo de tosse e espirros.

Nesse contexto, o risco de contágio do motorista afigura-se maior do que aquele a que se expõe o comum das pessoas, e, sob esse aspecto, a atividade explorada pela UBER assume a característica de atividade de risco, para os fins do art. 927, parágrafo único do Código Civil.

A presunção que favorece o motorista, portanto, é a de que ele se infectou no desempenho de sua atividade de motorista para a UBER.

Em se tratando da teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, torna-se desnecessária a comprovação da culpa da UBER.

Diante de todo o exposto, encontram-se presentes os requisitos para o reconhecimento da responsabilidade objetiva da UBER, prevista no citado art. 927, parágrafo único, do Código Civil, quais sejam: 1) a conduta da empresa ao exercer atividade de risco de contágio da COVID, com o gravame de não propiciar aos motoristas as medidas de segurança e proteção adequadas; 2) o dano resultante do contágio e consequências maléficas para a saúde do motorista e 3) o nexo causal entre a atividade exercida e o dano suportado pelo trabalhador.

Quanto à configuração do dano moral pretendido, a afetação diz respeito à violação de direitos da personalidade, a bens integrantes da interioridade da pessoa, tais como a dignidade, a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, sendo certo que, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, fica obrigado à reparação aquele que, por ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que de cunho exclusivamente moral, garantia que se encontra inserta no art. 5º, inciso X, da CR.

Os arts. 223-B, 223-C e 223-E, da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017, também dispõem sobre o dano extrapatrimonial.

Destaco, ainda, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III, da CF).

Tendo restado incontroverso que o Reclamante contraiu a COVID-19 e os efeitos danosos a ele causados pela doença, inclusive com risco de morte, resultando em sua incapacidade funcional parcial e temporária, dúvida não há quanto à afetação de seu patrimônio moral, o que independe de prova, pois decorre naturalmente das consequências advindas do estado de fato provado no feito.

Em relação ao valor da indenização, o Tribunal Pleno do TRT da 3ª Região, em sessão de julgamento realizada aos 09.07.2020, declarou a inconstitucionalidade dos §§ 1º a 3º, do art. 223-G, da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017, decisão ementada nos seguintes termos:

> *"INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, E §§ 1º a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO CAPUT PELA LEI Nº 13.467/17. TABELAMENTO. ARTS. 1º, INCISO III, E 5º, E INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO DA CAPUT REPÚBLICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS À REPARAÇÃO INTEGRAL E À ISONOMIA. São inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos morais com valores máximos a partir do salário recebido pela vítima, o que constitui violação do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, e incisos V e X, da Constituição da República. (ArgInc-0011521-69.2019.5.03.0000)."*

Reconhecido o dano moral, a fixação do valor indenizatório tem como pressupostos, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o grau de culpa ou dolo do agente, a gravidade e a extensão do dano, o grau de sofrimento do ofendido, a situação econômica do ofensor, o efeito pedagógico da punição para que o ofensor não reincida na sua conduta danosa.

O valor arbitrado, de caráter eminentemente compensatório, não deve ser causa da ruína para quem paga nem de enriquecimento para quem recebe, de modo a preservar-se o equilíbrio da função social da indenização.

Diante do contexto dos autos emergente, considerados os parâmetros e princípios destacados, bem como a manutenção do equilíbrio nas relações sociais, faz jus o Reclamante ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R$50.000,00, patamar que se mostra condizente com os valores fixados em situações similares à hipótese dos autos.

Em relação ao dano material, mister que seja calculado o prejuízo real advindo do adoecimento do prestador de serviços, o que ele, com

isso, efetivamente perdeu, traduzido pelo dano emergente, e o que ele razoavelmente deixou de ganhar, tendo em vista a limitação de sua capacidade física, ou seja, o lucro cessante.

O direito está previsto no art. 950 do CC e compreende, de acordo com os artigos 402 e 949 do citado Diploma civilista, *"pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou"*, pelo que a reparação em apreço deve corresponder ao justo valor da utilidade perdida.

Ressalto, no aspecto, a disposição do art. 223-F, da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, que também estabelece a reparação por danos materiais, em sua composição de lucros cessantes e danos emergentes.

Diante disso, a indenização por danos emergentes, na espécie, corresponde à somatória dos valores indicados nas faturas expedidas pelo Hospital *Mater Dei*, coligidas aos Ids e77eab8 e segs., com aquele discriminado no recibo de Id. 1231e3a, referente às sessões de fisioterapia, o que totaliza o montante arredondado de R$173.000,00.

Quanto aos lucros cessantes, devem corresponder ao justo valor da utilidade perdida, ou seja, a indenização deve ser fixada tendo, como parâmetros de cálculo, o valor de 100% da contraprestação média percebida pelo Autor (R$3.000,00), por ocasião do adoecimento constatado em 03.03.2021, que se estendeu até 30.07.2021.

Aritmeticamente, o cálculo corresponde ao valor de R$15.000,00.

Ao expendido, confiro parcial provimento ao Recurso para condenar a Ré ao pagamento de: a) indenização por danos morais no valor de R$50.000,00; b) indenização por danos materiais no valor total de R$188.000,00 (danos emergentes: R$173.000,00 / lucros cessantes, R$15.000,00).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Diante da sucumbência integral da Ré, impõe-se condená-la na obrigação de pagar honorários advocatícios no patamar de 10% sobre o valor que resultar da condenação (art. 791-A, §2º, da CLT), em favor dos procuradores do Autor.

Conclusão do recurso

Conheço do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante. No mérito, rejeito a arguição de incompetência da Justiça do Trabalho, suscitada pela Reclamada, em contrarrazões. Rejeito a preliminar de nulidade da

sentença, por cerceio do direito de produzir prova, eriçada pelo Autor, e confiro parcial provimento ao seu apelo para condenar a Reclamada ao pagamento de: **a)** indenização por danos morais no valor de R$50.000,00; **b)** indenização por danos materiais no valor total de R$188.000,00 (danos emergentes: R$173.000,00 / lucros cessantes: R$15.000,00); **c)** honorários advocatícios no patamar de 10% sobre o valor que resultar da condenação (art. 791-A, §2º, da CLT), em favor dos procuradores do Autor. Declaro, para fins do art. 832, §3º, da CLT que as verbas ora deferidas têm natureza indenizatória. Invertidos os ônus sucumbenciais, passa a ser da Reclamada a obrigação de pagar as custas processuais no valor de R$4.760,00, arbitrado, nesta Instância, em R$238.000,00.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Híbrida, realizada no dia 29 de março de 2023, por unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante; no mérito, por maioria de votos, rejeitou a arguição de incompetência da Justiça do Trabalho, suscitada pela Reclamada, em contrarrazões, rejeitou, ainda, a preliminar de nulidade da sentença, por cerceio do direito de produzir prova, eriçada pelo Autor, e conferiu parcial provimento ao seu apelo para condenar a Reclamada ao pagamento de: **a)** indenização por danos morais no valor de R$50.000,00; **b)** indenização por danos materiais no valor total de R$188.000,00 (danos emergentes, R$173.000,00 / lucros cessantes, R$15.000,00); **c)** honorários advocatícios no patamar de 10% sobre o valor que resultar da condenação (art. 791-A, §2º, da CLT), em favor dos procuradores do Autor, vencido o eminente Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho que negava provimento ao apelo, adotando como razões de divergência as lançadas na r. decisão recorrida. Declarou, para fins do art. 832, §3º, da CLT que as verbas ora deferidas têm natureza indenizatória. Invertidos os ônus sucumbenciais, passou a ser da Reclamada a obrigação de pagar as custas processuais no valor de R$4.760,00, arbitrado, nesta Instância, em R$238.000,00.

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Relatora

Tomaram parte neste julgamento os Exmos.: Desembargadora Denise Alves Horta (Relatora), Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho (Presidente) e Desembargadora Paula Oliveira Cantelli.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Julgamento adiado nas Sessões Híbridas ocorrida nos dias 15 e 22 de março de 2023.

Assistência: Dr. Lucas Henrique Alves Menezes, pelo recorrente; Dra. Fernanda Riegert, pela recorrida.

Válbia Maris Pimenta Pereira
Secretária da Sessão

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0011523-03.2017.5.03.0067 (ROT)
Publicado em 06.08.2019

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31.05.2019
Valor da causa: R$ 50.000,00

RECORRENTE: HUGO FREITAS
RECORRIDA: CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A

RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPASSE DE CONTRIBUIÇÕES DA EMPREGADORA PARA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PRIVADA. Insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, não se aplicando o entendimento

> firmado pelo E. STF no julgamento do RE-nº 586453, o pedido de diferenças de contribuição para a entidade de previdência privada, uma vez que se trata aqui de parcela custeada pelo empregador em razão do contrato de trabalho firmado com o empregado. Ainda que a majoração das contribuições para o respectivo plano possa vir a implicar aumento do benefício devido ao empregado, o certo é que o pedido não é de complementação de aposentadoria. Apenas as lides envolvendo discussão a respeito da aplicação e interpretação de Plano de Previdência Complementar Privada, que possa ensejar recálculo da complementação, não são julgadas nesta Justiça Especializada. Se o pedido refere-se ao recolhimento, pela empregadora, de contribuições para plano de previdência privada complementar, decorrentes de parcelas trabalhistas vinculadas ao contrato de trabalho, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar o pleito, nos termos do art. 114 da Carta Magna, quando alude a "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho".

Vistos os autos, relatado e discutido o presente recurso ordinário interposto, decide-se.

1 - RELATÓRIO

A MM. Juíza da Trabalho Vaneli Cristine Silva de Mattos, em substituição na 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros, pela r. sentença (ID 5096b8e), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por **HUGO FREITAS** em face de **CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A**.

Recurso ordinário interposto pelo reclamante (ID ed80bc9) versando sobre competência da Justiça do Trabalho e gratificação de supervisor.

Procuração do reclamante (ID 4270327 - Pág. 1).

Justiça gratuita deferida ao reclamante (ID 5096b8e - Pág. 08).

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (ID 96e8e44).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a ausência de hipótese prevista no art. 82, do Regimento Interno deste e. Regional.

É o relatório.

2 - ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, tendo em vista a presença dos pressupostos de admissibilidade.

3 - FUNDAMENTAÇÃO

3.1 - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPASSES À FORLUZ

O reclamante pugna pela reforma da r. sentença, a fim de que seja declarado, com base no disposto no artigo 114 da CF, a competência desta Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de repasses à Forluz decorrentes das verbas porventura deferidas no feito.

No presente caso, o pedido não é de diferença de proventos de aposentadoria privada, mas, sim, de repasse de valores para a entidade prestadora da previdência privada, decorrentes de gratificação a que o autor entende ter direito, a fim de compor a reserva matemática para efeitos atuariais.

Por esse motivo, a situação dos autos não se assemelha àquela julgada pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, no RE-586.453/SE.

Repise-se que a matéria em discussão nos presentes autos não decorre de complementação de aposentadoria. A controvérsia possui origem no contrato de trabalho, inserindo-se, portanto, nos termos do art. 114 da CR, na competência desta Especializada.

Desse modo, revendo posicionamento, esta d. Turma passa a entender que no caso dos autos esta Justiça Especializada é competente para apreciar e julgar a presente ação, conforme dispõe o art. 114 da CR.

Nesse sentido, por analogia, cito os seguintes precedentes do colendo TST:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1.

TRANSCENDÊNCIA. 2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPASSE À FORLUZ. HIPÓTESE DOS AUTOS DIVERSA DA PROFERIDA PELO STF NO JULGAMENTO DOS RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS 586.453/SE E 583.050/RS. INAPLICABILIDADE DOS EFEITOS. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. SÚMULA 219 DO TST. 4. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE POBREZA (OJ 304/SBDI-1/TST). DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Consoante orientação contida na Súmula 219, I/TST, interpretativa da Lei 5.584/70, para o deferimento de honorários advocatícios, nas lides oriundas de relação de emprego, é necessário que, além da sucumbência, haja o atendimento de dois requisitos, a saber: a assistência sindical e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou que o empregado se encontre em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. No caso dos autos, o trabalhador está assistido por sindicato de sua categoria e declarou ser hipossuficiente economicamente. Desse modo, é devida a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (...) No tocante ao tema 'Incompetência da Justiça do Trabalho. Complementação de aposentadoria', o acórdão Regional consignou que o Autor não fez pedido com o intuito de obter diferenças de complementação de aposentadoria, mantendo, assim, a competência material da Justiça do Trabalho, reconhecida na sentença, para dirimir a controvérsia relativa ao pedido de repasse das contribuições devidas à Fundação responsável pela previdência privada (FORLUZ), que nem sequer participa da relação jurídica ora travada e nem faz parte do polo passivo da presente demanda. Diante do exposto, não se aplicam ao caso concreto os efeitos da decisão, pelo Excelso STF, proferida nos RE's 586.453 e 583.050, que reconheceu a incompetência

da Justiça do Trabalho, com repercussão geral, visto que a pretensão do autor não tem por objetivo a complementação de aposentadoria de previdência privada, razão pela qual está correta a decisão do Regional ao manter a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar o presente feito."(TST-AIRR-213-96.2013.5.03.0145, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 19.2.2016).

"(...) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. REPASSE À FORLUZ. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AÇÃO AJUIZADA SOMENTE CONTRA A EX-EMPREGADORA. NÃO INCLUSÃO DA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO POLO PASSIVO. PEDIDO NÃO RELACIONADO AO PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. A jurisprudência desta Corte se firmou no entendimento de que esta Justiça especializada é competente para processar e julgar demandas relativas a pedido de complementação de aposentadoria contra entidade de previdência privada, em razão de esse benefício decorrer do contrato de trabalho firmado com a empresa instituidora do respectivo órgão de aposentadoria complementar, em face do disposto no art. 114 da Constituição Federal de 1988. Contudo, apesar de ser esse o entendimento predominante nesta sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal, examinando a questão por ocasião do julgamento dos Recursos Extraordinários nºs 586453/SE e 583050/RS, apreciados mediante o critério de repercussão geral, fixou o entendimento de que carece competência a esta Justiça especializada para processar e julgar as demandas que envolvam pedido de complementação de aposentadoria contra entidade de complementação de aposentadoria privada. Isso em razão de que 'a complementação de aposentadoria tivera com origem um contrato de trabalho já extinto, e que, apesar de a instituição ex-empregadora ser garantidora da entidade fechada de previdência, o beneficiário não mais manteria, nem com ela nem com o fundo de previdência, relação

de emprego'. Acrescentou que 'a relação entre o associado e a entidade de previdência privada não é trabalhista, por estar disciplinada no regulamento das instituições (art. 202, § 1º, CF, regulamentado pelo art. 68 da Lei Complementar 109/2001)', motivo por que 'a competência não poderia ser definida tendo em conta o contrato de trabalho já extinto, e que caberia à Justiça Comum o julgamento da causa, ante a inexistência de relação trabalhista entre o beneficiário e a entidade fechada de previdência complementar'. Na mesma ocasião, em atenção ao princípio da segurança jurídica das decisões bem como o da duração razoável do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da CF /88), o Plenário daquela Corte também decidiu modular os efeitos da sua decisão, 'para reconhecer a competência da justiça trabalhista para processar e julgar, até o trânsito em julgado e correspondente execução, todas as causas da espécie que hajam sido sentenciadas, até a data de hoje (20/2/2013)'. Na hipótese destes autos, a sentença foi proferida em 17/12/2013, portanto, em momento posterior ao limite temporal fixado pela Corte Suprema. Entretanto, esta ação foi proposta e está tramitando apenas contra a ex-empregadora do reclamante, não estando no polo passivo da demanda a entidade de previdência complementar privada. Assim, considerando-se que a decisão do Supremo Tribunal Federal se refere apenas às empresas de complementação de aposentadoria privada, não procede o argumento recursal do recorrente de que a competência da Justiça Comum, neste caso, se define em razão de a matéria não ter mais relação com o contrato de trabalho, estando correto o entendimento exarado pelo Tribunal Regional de que, no caso, o pedido do reclamante não está relacionado ao plano de previdência privada, mas se dirige diretamente à empregadora, com fundamento em obrigação supostamente assumida pela empresa por meio de acordos coletivos de trabalho. Dessa forma, nos termos da decisão proferida pela Suprema Corte, tem-se, neste caso concreto, como competente esta Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito em questão. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-

ARR-1441-79.2013.5.03.0057, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1.4.2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EQUIPARAÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. REFLEXOS EM PLANO DE APOSENTADORIA COMPLEMENTAR. INAPLICABILIDADE DA DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACERCA DA 'COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA'. HIPÓTESE DIVERSA. É inviável o processamento do recurso de revista pelo viés de divergência jurisprudencial, pois o aresto apresentado é inservível, porquanto proveniente de Turma do TST (alínea 'a' do art. 896 da CLT). Outrossim, o Tribunal a quo consignou no acórdão que a hipótese dos autos é diversa daquela proferida pelo Supremo Tribunal Federal no RE 586453, que trata da matéria 'complementação de aposentadoria', razão pela qual a temática em questão é da competência desta Especializada. Com efeito, a entidade de previdência privada sequer constou do polo passivo da demanda. Além disso, o pedido deferido em sentença e mantido pelo Tribunal Regional foi de pagamento de diferenças salariais decorrentes de equiparação, cujos reflexos incidem na base de cálculo do salário de contribuição para complementação de aposentadoria. Assim, a partir das premissas fáticas e jurídicas delineadas na decisão impugnada, não visualizo violação ao art. 267, IV, do CPC, nos moldes preconizados pela alínea 'c' do artigo 896 da CLT. (...) 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST-AIRR - 1344-11.2013.5.03.0015, Rel. Desemb. Convocado: Tarcísio Régis Valente, 5ª Turma, DEJT 19.6.2015).

Dou provimento parcial para declarar a competência desta Justiça Especializada para apreciar o pedido de repasses à FORLUZ dos valores correspondentes às contribuições mensais decorrentes de verbas eventualmente deferidas.

Autoriza-se, desde já, a dedução da cota-parte de responsabilidade do autor.

3.2 - GRATIFICAÇÃO SUPERVISOR

O reclamante pleiteou a condenação da ré ao pagamento da verba intitulada "gratificação supervisor", no importe de 10% (dez por cento) sobre o salário-base. Argumentou que desempenhava funções na condição de supervisor, "sendo alçado ao cargo nos termos dos itens 3.4.1, do IP - 5.12 de 05 de outubro de 2015, Manual e Procedimentos da Reclamada".

Em peça contestatória, a empresa ré afirmou que o obreiro jamais atuou em função diferente daquela para o qual foi contratado. Sustentou a impossibilidade de quitação da denominada "gratificação supervisor", diante do óbice imposto no plano de carreira da ré.

Consoante r. sentença, o d. Juízo de origem indeferiu o pleito, com fundamento na ausência de acervo probatório apto a concluir que o reclamante exercia as funções de supervisor, nos termos do subitem 4.6.1 dos Manuais de Procedimentos da reclamada.

O obreiro insurge-se contra a decisão de origem, renovando a argumentação exposta em peça inicial.

Ao exame.

O documento intitulado Manual de Procedimentos Seção 2 - Pessoal, juntado pelo autor e pela reclamada, estabelece o pagamento de gratificação ao ocupante de cargo de supervisão.

Destaco o item 4.5 do referido Manual, in verbis:

> *"4.6 Gratificação de Supervisão*
> *4.6.1 Será paga ao ocupante de cargo de supervisão uma gratificação equivalente de 10% do seu salário base" (Id a2933cc - Pág. 5).*

Conforme item 3.4, o Manual de Procedimentos estabelece os requisitos a serem preenchidos para acesso à função de supervisão. Destaco a redação do referido dispositivo:

> *"3.4 Quadro de Cargos de Supervisores (PTAO)*
> *3.4.1 Para acesso à função de Supervisão, o empregado deverá preencher os seguintes requisitos:*
> *a) Estar enquadrado na classe funcional III ou, em casos excepcionais, na classe funcional II, quando no agrupamento funcional não houver empregado enquadrado como III;*

> *b) Ser responsável por um agrupamento funcional, supervisionando empregados nas áreas técnicas e/ou operacionais;*
> *c) Além de suas funções específicas, ter delegação das gerências para atuar em assuntos relacionados com seu agrupamento funcional, por exemplo: controle de frequência, programação de escalas e serviços, verificação/autorização/aprovação de despesas realizadas pelas equipes, acompanhamento e controle de orçamento e metas, entre outros;*
> *d) Atuar em agrupamento funcional não supervisionado diretamente pelo Gerente, por estar localizado fora da sede da Gerência ou em função do porte e/ou outras especificidades que requeiram autonomia por parte do supervisor;*
> *e) Não estar lotado num agrupamento funcional que já contemple outro supervisor." (Idb3b6e63 - Pág. 1)*

Caberia ao reclamante comprovar os requisitos do exercício da função de Supervisão, nos termos do art. 373, I, do CPC/15 e 818, I, da CLT, ônus do qual não se desvencilhou satisfatoriamente.

Não obstante a testemunha ouvida a rogo do obreiro ter afirmado que o autor exerceu função de supervisor, não narrou qualquer dos elementos previstos nas alíneas do item 3.4.1 do Manual de Procedimentos, citado alhures.

O depoimento da referida testemunha apenas permite inferir que o obreiro desempenhava função na área de construção de obras, com supervisão de empresas contratadas pela ré.

No entanto, não é possível concluir que o obreiro era responsável por um agrupamento funcionado, com a respectiva supervisão de empregados na área técnica, por exemplo (alínea "b", item 3.4.1 do Manual de Procedimentos).

Destaco o referido depoimento:

> *"o depoente trabalha para reclamada desde 03/03/1986, na função atual de técnico de campo; o depoente trabalhou com o reclamante de 1988 a 2010; nesse período o reclamante trabalhava como técnico de operação do sistema elétrico; o centro de operações em que depoente e reclamante trabalhavam foi extinto em 2010 e centralizado*

em Belo Horizonte; os que quiseram ir para Belo Horizonte receberam incentivos para isso, mas o depoente e o reclamante não foram para Belo Horizonte e o depoente assumiu uma área e o reclamante outra área; o coordenador de Belo Horizonte entrou em contato com o depoente para saber se o reclamante teria condições de assumir essa área como supervisor e o depoente disse as qualidades técnicas do reclamante e ele assumiu a supervisão; a área assumida pelo reclamante foi a de construção de obras de subestação e a reclamada contratava empresas para a execução dessas obras e o reclamante fazia supervisão dessas empresas contratadas; o preposto Lucas foi contratado como engenheiro para assumir a supervisão que estava com o reclamante e o reclamante à época foi passando para o preposto Lucas as atividades dessas supervisão; o preposto Lucas assumiu o cargo de supervisão após a aposentadoria do reclamante; o sr. Izaldir não era supervisor do reclamante; a reclamada paga 10% do salário para aquele que ocupa a função de supervisor; não é necessário ser engenheiro para ser supervisor e quase todos os supervisores não são engenheiros; até 2010 o depoente exerceu a função de supervisor de uma equipe de 41 pessoas, mas nunca recebeu por isso; os setores onde o depoente e o reclamante trabalhavam eram distintos; não sabe se o reclamante realizava a aprovação das despesas de cartões corporativos, mas o reclamante fazia aprovação de documentos em geral e aprovação de horas trabalhadas, escala de férias; não sabe se o reclamante fazia avaliação de desempenho porque essa avaliação é feita em relação aos empregados próprios da Cemig e o reclamante tinha mais contato com os empregados terceirizados; a avaliação de desempenho é feita a 3 mãos, passando pelo gerente, pelo supervisor e a auto-avaliação; há uma regra na Cemig de que para exercer a função de supervisor o empregado deve ter 10 pessoas sob sua supervisão, mas não há especificação se devem ser empregados da Cemig ou de outras empresas" (Id 3da61cd - Pág. 2).

Ademais, os documentos apresentados pela reclamada permitem inferir que o obreiro laborou na área de Construção de empreendimentos, desempenhando a função de Coordenador de Fiscalização. Nesse sentido, destaco os organogramas (ID 5746ee7 - Pág. 2), boletins mensais de pontos (ID 8756075) e relatórios de fiscalização (ID e9ed273 - Pág. 2), conforme exposto pelo d. Juízo de origem.

Por fim, adiro à fundamentação exposta pelo d. Juízo de origem, consoante o seguinte excerto da r. sentença:

> *"A corroborar o depoimento acima, os documentos anexados com a exordial também demonstram que o reclamante atuava na área de Construção de empreendimentos, desempenhando a função de Coordenador de Fiscalização, conforme organogramas de fls. 39/43, Boletins Mensais de Ponto (fls. 44/51), relatório de fiscalização de fls. 52/54 e os e-mails de fls. 68/79.*
> *Vale ressaltar, ainda, que os referidos Boletins Mensais de Ponto são referentes a uma empresa contratada para prestar serviços à CEMIG e demonstram que o reclamante era subordinado a um gestor (v.g. 47/48).*
> *O contexto assim delineado aponta que o autor não preenchia todos os requisitos necessários para o recebimento da gratificação de supervisão, uma vez que o reclamante coordenava/fiscalizava o pessoal terceirizado e não "empregados" nas áreas técnicas e/ou operacionais, além de estar subordinado a um gestor, não se enquadrando, assim, nos critérios estabelecidos no subitem 3.4.1 do referido Manual de Procedimentos IP-5.12 (v. g. fls. 92/93).*
> *Por todo o exposto, o conjunto probatório não autoriza concluir que o reclamante exercia as funções de supervisor, razão pela qual indefiro o pedido de pagamento da gratificação de função prevista no subitem 4.6.1 dos Manuais de Procedimentos e dos reflexos postulados, meros acessórios". (Id 5096b8e - Pág. 5).*

Pelo exposto, nego provimento.

4 - CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para declarar a competência desta Justiça Especializada para apreciar o pedido de repasses à FORLUZ dos valores correspondentes às contribuições mensais decorrentes de verbas eventualmente deferidas.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para declarar a competência desta Justiça Especializada para apreciar o pedido de repasses à FORLUZ dos valores correspondentes às contribuições mensais decorrentes de verbas eventualmente deferidas.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Emerson José Alves Lage (Relator), José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Maria Cecília Alves Pinto (Presidente).

Presente ao julgamento, o il. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Eduardo Maia Botelho.

Belo Horizonte, 29 de julho de 2019.

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE
Desembargador Relator

PROCESSO Nº 0011373-68.2019.5.03.0029 (ROT)
Publicado em 18.05.2022

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19.02.2024
Valor da causa: R$ 325.195,53

RECORRENTE: JOSE HELBERT MACEDO SOUZA
RECORRIDOS: TORA TRANSPORTES LTDA (1), TORA LOGISTICA ARMAZENS E TERMINAIS MULTIMODAIS S/A (2), TORA RECINTOS ALFANDEGADOS S/A (3)

RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. TRANSPORTE DE CARGAS. LEI 11.442/2007 - ADC 48. No julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48, proposta pela Confederação Nacional do Transporte, o Plenário do Excelso STF, por maioria de votos, declarou constitucionais dispositivos da Lei nº 11.442/2007, relativamente à regulamentação da atividade de transporte rodoviário de cargas, firmando a seguinte tese: *"1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista".* À luz da tese fixada, é imperioso concluir que não haverá vínculo empregatício entre o TAC (transportador

autônomo de cargas) e a ETC (empresa de transporte rodoviário de cargas) se observados os pressuposto formais da Lei nº 11.442/07, quais sejam: a) prévia inscrição do interessado em sua exploração no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT (art. 2º); b) contrato celebrado entre a ETC (empresa de transporte rodoviário de cargas) e TAC (transportador autônomo de cargas), seja este último atuando como agregado ou independente (art. 4º). Contudo, o entendimento vigente nesta d. 1ª Turma é no sentido de que a leitura integral dos votos e do teor do Julgamento da ADC nº 48 leva à conclusão de que o acesso à Justiça do Trabalho sempre poderá existir. A decisão do E. STF sobre a matéria tratada na ADC n. 48, por si só, não afasta o direito ao reconhecimento do vínculo de emprego por esta Justiça Especializada, que é competente para apreciar e julgar a questão, caso configurados os requisitos necessário à declaração do liame empregatício.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrente, **JOSE HELBERT MACEDO SOUZA** e, como recorridos, **TORA TRANSPORTES LTDA (1), TORA LOGISTICA ARMAZENS E TERMINAIS MULTIMODAIS S/A (2), TORA RECINTOS ALFANDEGADOS S/A (3)**.

A 1ª VARA DO TRABALHO DE CONTAGEM, sob a presidência da **Exma. Juíza do Trabalho Dra. FLAVIA CRISTINA SOUZA DOS SANTOS PEDROSA,** através da r. sentença de ID e2d52e1, acolheu a preliminar arguida em defesa e reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar a presente ação, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual da Comarca de Contagem (CPC, artigo 64, § 3º).

Consoante r. decisão de ID 6aadfe3, os embargos de declaração opostos pelo autor foram julgados improcedentes.

Não se conformando, o reclamante interpõe recurso ordinário sob. ID 82a68a4, pretendendo a reforma do julgado no que concerne a: competência da Justiça do Trabalho (vínculo de emprego - motorista); inaplicabilidade da ADC 48 (fraude).

Contrarrazões apresentadas pelas reclamadas sob ID 8664b86.

Dispensada a manifestação prévia por escrito do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 129 do Regimento Interno.

É o relatório.

QUESTÃO DE ORDEM

CADASTRO DE ADVOGADA(O)

É responsabilidade da parte interessada cadastrar os advogados para os quais pretende sejam enviadas as intimações/publicações, nos termos do art. 8º da Resolução 136/2014 do CSJT, haja vista que a presente ação tramita na forma eletrônica, não sendo possível, desse modo, invocar nulidade processual, nos termos da Súmula 427 do c. TST, haja vistas as disposições do art. 796, "b", da CLT.

APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. LEI N. 13.467/2017

Trata-se de ação aforada em 05.11.2019 (ID 9a4d43a), razão pela qual se aplica ao caso vertente a Lei nº 13.467/2017, quanto às questões processuais e, relativamente às normas de direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da admissão do empregado (pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, data de admissão no dia 16/04/2014e data de saída no dia 28/05/2018, em face da projeção do aviso prévio - ID5efe55f) à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, a teor dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, assim como em observância ao artigo 7º, caput, da Magna Carta e ao artigo 468 da CLT.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Cientes as partes da r. decisão proferida em sede de embargos de declaração de ID. 6aadfe3 em 07.03.2022 (Súmula 197 do Col. TST), próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pelo reclamante sob ID. 82a68a4, protocolizado em 08.03.2022, com regular representação, eis

que subscrito pelo Dr. FELIPE MAURICIO SALIBA DE SOUZA, devidamente constituído nos autos, consoante Procuração de ID. 5efe55f.

Presentes, portanto, os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante.

JUÍZO DE MÉRITO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS - LEI N. 11.442/2007. 3 - TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE 48

Os pedidos do autor são relacionados à declaração de vínculo empregatício com a reclamada no período de 16/04/2014 e data de saída no dia 28/05/2018, com a condenação ao pagamento das verbas pertinentes ao vínculo e ao cumprimento das obrigações de fazer correlatas (ID 9a4d43a).

As reclamadas se defenderam no processo negando a relação de emprego pretendida. Alegaram, em síntese, que "o reclamante e seu irmão (LEONARDO MACEDO ZOUZA), exercem atividade empresarial familiar, sendo que um dos veículos de propriedade desse último esteve agregado às Reclamadas, sendo o mesmo dirigido pelo Reclamante, ambos figurando na condição de TAC (Transportador Autônomo de Cargas), nos termos do art. 2º da Lei 11.442/07" (ID 9d516a6).

O d. juízo de origem declarou a incompetência material da Justiça do Trabalho para a apreciação dos pedidos formulados pelo autor e determinou que a presente ação seja remetida à Justiça Comum Estadual da Comarca de Contagem (CPC, artigo 64, § 3º), encontrando-se a r. sentença hostilizada vazada nos seguintes termos, *in verbis:*

> *Vistos.*
> *O autor postula o reconhecimento de vínculo de emprego com a reclamada, alegando que para ela trabalhou, como motorista de carreta, no período de 16/04/2014 a 16/04/2018, entendendo preenchidos todos os requisitos pré-estabelecidos da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, subordinação, pessoalidade, remuneração e não-eventualidade.*
> *A reclamada, em preliminar, argui a incompetência*

material da Justiça do Trabalho sob o argumento de que "a relação jurídica havida entre os litigantes decorre de contrato de transporte de cargas, regida pela Lei nº 11.442/2007...". Afirma que o reclamante era transportador autônomo de carga, conhecido como carreteiro/motorista agregado. Por fim, sustenta que "As Reclamadas esclarecem que o Reclamante e seu irmão (LEONARDO MACEDO ZOUZA), exercem atividade empresarial familiar, sendo que um dos veículos de propriedade desse último esteve agregado às Reclamadas, sendo o mesmo dirigido pelo Reclamante, ambos figurando na condição de TAC (Transportador Autônomo de Cargas), nos termos do art. 2º da Lei 11.442/07".

Após o julgamento do mérito da ADC 48, quando o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da Lei 11.442/2007, fixando a tese de que "Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista", a Corte Constitucional tem proferido inúmeras decisões, em sede de reclamações, reconhecendo a competência da Justiça Comum para processar e julgar ações que envolvam transportador autônomo e empresa de transporte, ainda que haja pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista.

Com efeito, nos autos da Reclamação 46.271/Rio de Janeiro, em decisão proferida em 17/03/2021, a Ministra Cármen Lúcia asseverou que "ao se concluir pela competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre a existência de vínculo empregatício da sociedade empresária transportadora com transportador autônomo de cargas, descumpriu-se o decidido no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48", em razão do que julgou procedente o pedido para cassar a decisão proferida pela 47ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro nos autos da ação trabalhista n. 0100273-27.2019.5.01.0047, e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum.

Em 28/10/2021, o Ministro Dias Toffoli julgou procedente a Reclamação n. 49.949 /Minas Gerais e cassou acórdão proferido pela 11ª Turma deste

Regional, em demanda que tramitou neste Juízo, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum. Na ocasião sustentou o Ministro que: "No julgamento da ADC nº 48/DF, não se afastou a possibilidade de restar descaracterizada a relação comercial. Entretanto, a ratio do julgado conduz à compreensão de que compete à Justiça Comum avaliar se estão presentes ou não os elementos caracterizadores da relação comercial e, ausentes as características, enviar à Justiça especializada para decidir quanto à relação de emprego da perspectiva da primazia da realidade." Decisões no mesmo sentido foram proferidas nos autos das Reclamações 46.356 (Relatora Ministra Carmem Lúcia), 46.069 (Relator Ministro Alexandre de Moraes) e 43.982 (Relator Ministro Roberto Barroso), dentre tantas outras.

E aqui destaco o seguinte trecho da decisão proferida, em 25/02/2021, nos autos da Reclamação 43.982:

"Em outras palavras, a discussão sobre a presença dos pressupostos e requisitos legais deve iniciar-se na Justiça Comum. Somente nos casos em que a Justiça Comum constate que não foram preenchidos os requisitos dispostos na Lei 11.442/2007, a competência passaria a ser da Justiça do Trabalho." (Relator Ministro Luís Roberto Barroso)

Dessa sorte, curvando-me ao entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, acolho a preliminar arguida em defesa e reconheço a incompetência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar a presente ação, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual da Comarca de Contagem (CPC, artigo 64, § 3º).

Após a remessa, dê-se baixa na distribuição."

O reclamante não concorda com a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho para o processamento desta demanda. Alega que ficou comprovada a ocorrência da fraude na relação havida com a reclamada sendo esta a exceção prevista na ADC 48. Argumenta que os elementos fático-jurídicos encontram-se comprovados nos autos e que a exclusividade era uma exigência documentada pela reclamada.

Analiso.

O Plenário do STF, no julgamento Ação Direta de Constitucionalidade nº 48, por sua maioria, em Sessão Virtual de 3.4.2020 a 14.4.2020, julgou procedente o pedido formulado naquela ação e reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 11.442 de 2007, firmando as seguintes teses, de repercussão geral:

> *"1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim.*
> *2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF.*
> *3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista".*

A ementa da decisão proferida pelo STF na ADC nº 48 MC/DF - Transporte Rodoviário de Cargas. Terceirização de atividade-fim (Processo 0008745-84.2017.1.00.0000) - de Repercussão Geral, foi lavrada pela Ministro Roberto Barroso, nos seguintes termos:

> ***EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.*** *1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio*

> *constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF /1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art.18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: "1 - A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista".*

Por outro lado, em decisão proferida nos autos da Reclamação Constitucional 46.356 (RCL 46356-RS), publicada em 23.03.2021, sob relatoria da Exma. Relatora Ministra Carmem Lúcia, foi julgada procedente a Reclamação para cassar a decisão que declarou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar os requisitos dispostos na Lei nº 11.442 de 2007 e determinada a remessa dos autos do processo da ação originária à Justiça Comum. Seguem transcritos trechos da referida decisão:

> *"Relatório*
> *1. Reclamação, com requerimento de medida liminar, ajuizada por Avilan Transportes e Logística Ltda. - Epp, em 17.3.2021, contra a seguinte decisão, proferida em 3.3.2021 pela Vara do Trabalho de Guaíba na Reclamação Trabalhista n. 0021547-86.2017.5.04.0221, pela qual se teria desrespeitado*

o decidido por este Supremo Tribunal na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48:
"Indefiro o pedido da ré, requerendo o reconhecimento da incompetência da Justiça do Trabalho para analisar a matéria em questão na presente ação, uma vez que a análise para verificar se o reclamante é autônomo ou sob o regime celetista é da JT" (e-doc. 11).
(...)
No mérito, pede a procedência da presente reclamação para cassar a decisão reclamada e determinar a remessa do processo à Justiça comum.
Examinados os elementos havidos nos autos, DECIDO.
3. Põe-se em foco nesta reclamação se, ao afirmar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda, a autoridade reclamada teria desrespeitado o decidido por este Supremo Tribunal na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48.
4. O cabimento de reclamação pressupõe seja a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal anterior à decisão reclamada.
Na espécie em exame, a decisão reclamada foi proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Guaíba na Reclamação Trabalhista n. 0021547-86.2017.5.04.0221 em 3.3.2021, após o julgamento por este Supremo Tribunal da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48.
5. Em 15.4.2020, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48, Relator o Ministro Roberto Barroso, o Supremo Tribunal Federal decidiu:
"DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a

terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção.

Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: "1 - A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista" (DJe 16.4.2020).

Na espécie, ao se concluir pela competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre a existência de vínculo empregatício da sociedade empresária transportadora com transportador autônomo de cargas, descumpriu-se o decidido no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48. Ambas as Turmas do Supremo Tribunal Federal têm decidido neste sentido: "CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. VIOLAÇÃO AO QUE DECIDIDO NA ADC 48. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA JULGAR CAUSA ENVOLVENDO RELAÇÃO JURÍDICA COMERCIAL. AGRAVO INTERNO PROVIDO. 1.

No julgamento da ADC 48, o Ministro Relator Roberto Barroso consignou em seu voto que a Lei 11.442/2007, "disciplina, entre outras questões, a relação comercial, de natureza civil, existente entre os agentes do setor, permitindo a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego". 2. As relações envolvendo a incidência da Lei 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela justiça comum, e não pela justiça do trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos arts. 2º e 3º da CLT. 3. Agravo Interno provido" (Rcl n. 43.544-AgR, Relatora Ministra Rosa Weber, Primeira Turma, DJe 3.3.2021).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA RECLAMAÇÃO RECEBIDOS COMO AGRAVO REGIMENTAL. ART. 1.024, § 3°, DO CPC/2015. ATO RECLAMADO QUE VIOLA A SÚMULA VINCULANTE 10 E O JULGADO NA ADC 48/DF. SUBSISTÊNCIA DA DECISÃO AGRAVADA. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I - As razões do agravo regimental são inaptas para desconstituir os fundamentos da decisão agravada, que, por isso, se mantêm hígidos. II - O acórdão reclamado afastou a aplicação dos arts. 2º, 4º e 5º da Lei 11.442/2007, no que diz respeito à impossibilidade de formação de vínculo empregatício entre o transportador autônomo e a empresa de transporte rodoviário de cargas, o que caracteriza, no caso, evidente desrespeito ao enunciado da Súmula Vinculante 10 e ao julgamento da ADC 48/DF, de relatoria do Ministro Roberto Barroso. III- Agravo regimental a que se nega provimento" (Rcl n. 27.138-ED, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, Segunda Turma, DJe 4.11.2020).

Confiram-se também, por exemplo, as decisões monocráticas proferidas na Reclamação n. 46.069, Relator o Ministro Alexandre de Moraes, DJe 4.3.2021, e na Reclamação n. 43.982, Relator o Ministro Roberto Barroso, DJe 2.3.2021.

6. Pelo exposto, julgo procedente a presente reclamação para cassar a decisão proferida pela Vara do Trabalho de Guaíba na Reclamação Trabalhista n.

> *0021547-86.2017.5.04.0221 e determinar a remessa dos autos daquele processo à Justiça comum. Publique-se" (destaques acrescidos).*

Numa análise perfunctória desta decisão, poder-se-ia concluir que estaria afastada da Justiça do Trabalho a competência para apreciar qualquer lide que envolvesse a Lei 11.442/2007.

Contudo, o entendimento vigente nesta d. 1ª Turma é no sentido de que a leitura integral dos votos e do teor do Julgamento da ADC nº 48 leva à conclusão de que o acesso à Justiça do Trabalho sempre poderá existir.

Isto porque, uma vez controvertida a natureza da relação havida entre as partes, se nos moldes da Lei 11.442/2007 ou com a presença dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, a controvérsia deverá ser dirimida pela Justiça do Trabalho, que possui a competência material para tanto, a teor do disposto no art. 114, I, da CF/88.

Assim, firmou-se o entendimento nesta d. 1ª Turma de que a decisão do E. STF sobre a matéria tratada na ADC n. 48, por si só, não afasta o direito ao reconhecimento do vínculo de emprego por esta Justiça Especializada, que é competente para apreciar e julgar a questão, caso configurados os requisitos necessários à declaração do liame empregatício.

Por servir de esteio ao ora esposado, confiram-se os seguintes precedentes desta c. Primeira Turma: (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010437-36.2021.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 26/10/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Convocado Delane Marcolino Ferreira); 0012287-16.2016.5.03.0134 (RO); Disponibilização: 14/07/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini; 0010287-24.2018.5.03.0150 (RO); Disponibilização: 15/06/2020, DEJT /TRT3/Cad. Jud, Página 327; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Maria Cecilia Alves Pinto.

Vale destacar, inclusive, recente julgado do eg. TST, em que analisado caso que supostamente estaria abarcado pela Lei 11.442/2007. Todavia, ao analisar o caso em todas as suas nuances, esta Especializada apurou tratar-se, em verdade, de vínculo empregatício regido pelos artigos 2º e 3º da norma consolidada. Confira-se:

> *"AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. MOTORISTA. ALEGAÇÃO DA EMPRESA DE QUE HÁ CONTRATO*

DE TRANSPORTE AUTÔNOMO DE CARGA - TAC AGREGADO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. DECISÃO FUNDAMENTADA NA PROVA PRODUZIDA. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Cabe a esta Corte Superior examinar, previamente, se a causa oferece transcendência, sob o prisma de quatro vetores taxativos (econômico, político, social e jurídico), que se desdobram em um rol de indicadores meramente exemplificativo, referidos nos incisos I a IV do art. 896-A da CLT. O vocábulo "causa", a que se refere o art. 896-A, caput, da CLT, não tem o significado estrito de lide, mas de qualquer questão federal ou constitucional passível de apreciação em recurso de revista. O termo "causa", portanto, na acepção em referência, diz respeito a uma questão jurídica, que é a síntese normativo-material ou o arcabouço legal de que se vale, em um certo caso concreto, como instrumento de resolução satisfatória do problema jurídico. É síntese, porque resultado de um processo silogístico. É normativo, por se valer do sistema jurídico para a captura e criação da norma. É material, em razão de se conformar e de se identificar com um dado caso concreto. Enfim, a questão jurídica deve ser apta a individualizar uma categoria jurídica ou um problema de aplicação normativa como posta, deduzida ou apresentada. II. A questão devolvida a esta Corte Superior versa sobre o reconhecimento de vínculo de emprego em face da alegação da empresa de que há contrato de Transportador Autônomo de Carga - TAC Agregado. III. Diante da alegação do autor de relação de emprego com a reclamada pelas atividades de motorista, admitida pela ré a prestação de serviços para a empresa e não obstante a existência de contrato de TAC Agregado, o Tribunal Regional reconheceu configurado o vínculo empregatício com fundamento nos depoimentos do preposto da reclamada e da testemunha do reclamante, notadamente em face da inexistência de registro do reclamante na ANTT e de o depoimento do preposto evidenciar a subordinação, sem que a ré lograsse demonstrar elementos obstativos do direito postulado. IV. Os arts. 2º, § 1º, I e 4º, § 1º, da Lei nº 11.442/2007 exigem que o TAC tenha inscrição no

Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT e seja proprietário, co-proprietário ou arrendatário de ao menos um veículo, de modo que a posse de veículo a que se refere a norma não exclui tais exigências. V. O v. acórdão recorrido evidencia que havia motoristas empregados da empresa reclamada e, além dos requisitos da relação de emprego com base nos depoimentos do preposto e da testemunha, o Tribunal Regional reconheceu apenas que o reclamante trabalhava com "veículo de terceiro", sem comprovação da sua inscrição na ANTT e sem definir se se tratava ou não de arrendado o veículo utilizado pelo autor, nem se este possuía a propriedade ou arrendamento sobre esse ou algum outro veículo, não se verificando, assim, ofensa ao § 1º do art. 4º, que não pode ser interpretado de modo a extrapolar as circunstâncias permitidas no caput do art. 2º e inciso I do seu § 1º, a fim de admitir o exercício da atividade de TAC, ainda que agregado, por qualquer motorista com a posse de qualquer veículo. VI. O presente caso não está abarcado pelas hipóteses definidas pelo e. STF no julgamento da ADC 48 - em que se declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442 /2007 e definiu que inexiste liame empregatício na prestação de serviços rodoviário de cargas quando preenchidos os requisitos previstos na mencionada lei - e da ADPF 324 e do RE 958252, pois tais requisitos não foram preenchidos e o v. acórdão recorrido não evidencia nem trata de terceirização de atividade fim. Nesse contexto, a decisão recorrida somente poderia ser modificada por meio do reexame do conjunto probatório, procedimento vedado nesta c. instância superior pela Súmula 126 do TST. VII. Ocorre que a incidência da Súmula 126 em relação a argumentos centrais ou a conclusões integrantes da ratio decidendi do Regional, que não podem mais ser modificados em instância extraordinária, como no presente caso, inviabiliza o próprio exame do tema, e, por consequência, impede o exame da transcendência. Não merece reforma, portanto, a decisão unipessoal agravada, porquanto ausente a

transcendência do tema. VIII. O desprovimento do agravo interno é medida que se impõe. IX. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento" (Ag-AIRR-100167-69.2016.5.01.0015, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 11/02/2022).

Ante o exposto, data vênia ao posicionamento edificado na origem, declaro a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente demanda, determinando o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito.

Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para o julgamento desta ação.

Desse modo, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem para análise dos pedidos iniciais, com prolação de nova sentença, com resolução do mérito, eis que no caso vertente a d. magistrada determinou a remessa dos presentes autos à Justiça Comum.

Dou provimento para declarar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a presente demanda, determinando o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento para declarar a competência da Justiça do Trabalho, para processar, analisar e julgar a presente demanda, determinando o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito, como se entender de direito.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Híbrida da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para declarar a competência da Justiça do Trabalho, para processar, analisar e

julgar a presente demanda, determinando o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito, como se entender de direito.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Presidenta e Relatora), Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault e Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Ausente, em virtude de gozo de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Emerson José Alves Lage, sendo convocada para substituí-lo, a Exma. Juíza Angela Castilho Rogedo Ribeiro.

Participou do julgamento, o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Dennis Borges Santana.

Sustentação oral: Advogados Priscila Maciel de Moura, pelo reclamante, e Donovan Duarte de Oliveira de Assis, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Híbrida, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021.

Belo Horizonte, 09 de maio de 2022.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0010606-36.2023.5.03.0014 (ROT)
Publicado em 07.06.2024

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05.04.2024
Valor da causa: R$ 795.753,72

RECORRENTES: MARCIO DE BARROS ROQUE, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

RECORRIDOS: MARCIO DE BARROS ROQUE, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V., UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

RELATOR(A): DESEMBARGADORA MARIA CECÍLIA ALVES PINTO

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. PLATAFORMA DIGITAL. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS VIA APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA COM AS TESES FIRMADAS PELO STF NO JULGAMENTO DA ADPF 324/DF, RE 958.252/MG (TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL), ADC 48/DF e ADI 5.625/DF. A competência da Justiça do Trabalho está definida no art. 114 da Constituição da República, cabendo-lhe o julgamento de dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Assim, esta Especializada é a justiça competente para analisar a existência ou não do vínculo empregatício pleiteado entre motorista de aplicativo e a plataforma digital. Não há aderência da matéria com as teses firmadas pelo STF no julgamento da ADC 48 ou na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), porque não se discute contrato de transporte sob a égide da Lei 11.442/2007, tampouco o debate travado diz respeito à validade de eventual contrato de trabalho na modalidade autônomo, pelo simples reconhecimento de que teria havido uma terceirização da atividade-fim. Trata-se, o caso em tela, de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, ao argumento de que presentes os pressupostos da relação de emprego e, desse modo, não há ofensa à autoridade das decisões do STF no RE 958.252 e na ADPF 324, ou mesmo na ADC 48. Tampouco há vinculação da matéria debatida com o entendimento firmado no julgamento da ADI 5.625, que discute a natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES), não sendo despiciendo destacar, de toda forma, a tese firmada na ADI 5.625, item 2, segundo a qual "2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para

dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores". Assim, conquanto não se desconheça a posição do Excelso STF no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, derivando os pedidos e correspondentes causas de pedir da declaração do vínculo de emprego que o obreiro afirma ter mantido com a reclamada, a competência é da Justiça do Trabalho, nos moldes previstos no art. 114/CF. **Nesse sentido, a decisão proferida na Reclamação 60.6620/SP, Min. Edson Fachin, publicada em 11.04.2024.**

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos ordinários interpostos contra decisão proferida pelo douto juízo da 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que figuram como recorrentes **MÁRCIO DE BARROS ROQUE** e **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.** E como recorridos **OS MESMOS.**

RELATÓRIO

O d. Juízo da 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de Id 14f33c5, proferida pela MM. Juíza Isabella Silveira Bartoschik, declarou a incompetência material da Justiça do Trabalho e determinou a extinção do processo, sem resolução do mérito.

O reclamante interpôs recurso ordinário (Id b3924eb), versando o apelo sobre incompetência da Justiça do Trabalho, vínculo de emprego, horas extras, intervalo interjornadas, intervalo intrajornada, adicional noturno, férias, gratificação natalina, aviso prévio, indenização pela não fruição do seguro-desemprego, indenização pela utilização de veículo próprio, FGTS e multa de 40%, multas dos artigos 467 e 477/CLT, indenização por dano moral, justiça gratuita, honorários advocatícios e grupo econômico. Procuração outorgada no Id 75cfa0e.

A reclamada interpôs recurso ordinário adesivo (Id 2b50574), versando o apelo sobre inépcia da petição inicial, limitação da condenação ao valor da causa ou aos valores líquidos informados para cada pedido e ilegitimidade passiva da 2ª e 3ª reclamadas. Procuração outorgada no Id 7fe91ef.

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e artigo 129, do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos.

JUÍZO DE MÉRITO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença de origem que declarou a incompetência material da Justiça do Trabalho e determinou a extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC.

Examino.

No aspecto, assim decidiu o d. Juízo primevo (Id 14f33c5 - Pág. 1/3):

> O reclamante, na petição inicial de ID. 90ae4b2 (fls. 2/17), requer o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, com o pagamento de verbas trabalhistas.
>
> É importante dizer que, ao se cadastrar e utilizar a plataforma digital para transporte privado de passageiros, o autor atua com liberdade, administrando o seu tempo e a sua força de trabalho, assumindo, outrossim, parte dos riscos do empreendimento, apenas utilizando o produto de intermediação entre motorista e passageiros ofertada pela empresa reclamada.
>
> Percebe-se, portanto, que a discussão é de natureza civil, tendo em vista que o reclamante utilizou-se da plataforma digital apenas como intermediadora para a prestação de serviços como motorista, o que não tem o condão de formalizar vínculo empregatício com a ré.

> A matéria foi objeto de análise pelo Superior Tribunal de Justiça, no Conflito Negativo de Competência n. 164.544-MG (2019/0079952-0), decisão que foi prolatada nos seguintes termos:
> [...]
> O Supremo Tribunal Federal também já se manifestou sobre o assunto na Reclamação n. 59.795/MG, entendendo que a relação entre o motorista e a empresa de aplicativo possui natureza comercial, tendo em vista que a situação se assemelha ao transportador autônomo, nos termos da Lei n. 11.442/2007.
> Nesse sentido, a Suprema Corte cassou a decisão emanada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110, que havia reconhecido o vínculo de emprego entre empresa de aplicativo de transporte e o motorista, concluindo que teria sido desrespeitado o decidido pelo STF na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum.
> Portanto, a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar o feito, nos termos do art. 114 da Constituição Federal.
> Desse modo, em observância às decisões exaradas pelo STJ e STF, acolho a preliminar para declarar a incompetência material da Justiça do Trabalho para exame dos pedidos relacionados na inicial, e julgo extinto o processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC.
> Determino a remessa dos autos eletrônicos a uma das Varas Cíveis da Comarca de Belo Horizonte/MG.
> Havendo incompatibilidade ou incomunicabilidade entre os sistemas de processo eletrônico desta especializada e do TJMG, intime-se o autor para ciência e providência, e, ato contínuo, arquivem-se os autos.

Pois bem.

A competência da Justiça do Trabalho está definida no art. 114 da Constituição da República, cabendo-lhe o julgamento de dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

Assim, esta Especializada é a justiça competente para analisar a existência ou não do vínculo empregatício pleiteado.

Com a devida vênia ao entendimento adotado na origem, não há no presente feito aderência com as teses firmadas pelo STF no julgamento da ADC 48 ou na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), porque não se discute contrato de transporte sob a égide da Lei 11.442/2007, tampouco o debate aqui travado diz respeito à validade de eventual contrato de trabalho na modalidade autônomo, pelo simples reconhecimento de que teria havido uma terceirização da atividade-fim.

Trata-se, o caso em tela, de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, ao argumento de que presentes os pressupostos da relação de emprego, e desse modo não há ofensa à autoridade das decisões do STF no RE 958.252 e na ADPF 324, ou mesmo na ADC 48.

Veja-se que tampouco há vinculação da matéria debatida com o entendimento firmado no julgamento da previsão da ADI 5.625, o qual discute a natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES).

De toda forma, note-se que naquele julgamento, a tese destacada firmou, no item 2, o entendimento de que, quando o contrato for utilizado para dissimular relação de emprego inexistente, ele é nulo.

Destaco a tese da ADI 5.625:

> 1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016;
> 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.

Assim, conquanto não se desconheça a posição do Excelso STF no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, derivando os pedidos e correspondentes causas de pedir da declaração do vínculo de emprego que o obreiro afirma ter mantido com a reclamada, a competência é da Justiça do Trabalho, nos moldes previstos no art. 114/CF.

Destaca-se, por oportuno, a decisão proferida pelo ministro Edson Fachin, na **Reclamação 60.620/SP**, publicada no DJE em 11.04.2024, e que ressaltou a inexistência de aderência estrita entre a decisão reclamada, que havia reconhecido o vínculo empregatício entre uma trabalhadora e empresa Tim S.A., por entender comprovada fraude contra direitos trabalhistas no contrato de prestação de serviços, e as decisões proferidas na ADPF 324/DF, no RE 958.252/MG (Tema 725), na ADC 48/DF e na ADI 5.625/DF, que assentaram a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim em geral e, em particular, nas atividades de transporte de cargas e salões de beleza.

De acordo com o Ministro, *in verbis* (grifos acrescidos):

> A contratação de um trabalhador pessoa física como pessoa jurídica por uma determinada empresa (fenômeno denominado PJtização), a existência de fraude na contratação mediante formação de vínculo formal entre empresas, ou ainda, **a contratação de um trabalhador pessoa física por uma plataforma digital de intermediação de serviços são hipóteses que sequer foram aventadas quando do julgamento da ADPF 324 ou do Tema 725 de Repercussão Geral.**
>
> Demais disso, no julgamento da ADC 48, o Plenário desta Suprema Corte afirmou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/07, em especial a natureza comercial da contratação de autônomos para o exercício da atividade de transporte de cargas e a competência da Justiça Comum para a análise das controvérsias dela decorrentes.
>
> De igual forma, a própria ADI 5.625, conquanto fale de contrato de parceria, diz respeito a norma que dispõe sobre o contrato de parceria entre profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador, maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.
>
> **Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais.**
>
> A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados

como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho.

Ademais,**no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego.**

No julgamento tanto da ADPF 324 e da ADC 48, como do Tema 725 de Repercussão Geral, há menção de que as situações que acarretem fraude ou abuso devem ser analisadas detidamente. E essa função recai sobre a Justiça do Trabalho.

O artigo 114 da Constituição Federal estabelece de forma induvidosa que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista.

Admitir conclusões genéricas sobre a licitude de determinada espécie de contratação sem atenção às peculiaridades dos casos concretos subverte os princípios fundamentais do direito do trabalho e esvazia de significado o art. 114 da Constituição, que permanece hígido e vigente.

Mantenho firme minha convicção de que as diversas situações trazidas a exame deste Tribunal pela via estreita da Reclamação Constitucional, quando não estejam fundadas no reconhecimento de ilicitude da terceirização ou na indevida distinção entre atividade meio e atividade fim, mas sim na análise fática levada a efeito pela Justiça do Trabalho quando conclui pela configuração de eventual fraude, com consequente reconhecimento de vínculo laboral, não guardam a estrita aderência com os paradigmas invocados, requisito imprescindível à cognoscibilidade dessa espécie de ação.

> Por essa razão, venho insistindo no descabimento da reclamação constitucional como instrumento apto a desconstituir vínculos reconhecidos pela Justiça do Trabalho quando essa justiça especializada verifica presentes indícios de fraude, para além dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

E concluiu o Ministro Fachin:

> **A apreciação das reclamações constitucionais por este Supremo Tribunal Federal não pode, de forma abstrata e generalizada, impor natureza comercial ao vínculo decorrente de qualquer espécie de contrato, excluindo, aprioristicamente, o regime de direitos fundamentais sociais trabalhistas preconizado pelo art. 7º da Constituição da República, se, nessa relação, estiverem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.**
> **E não é possível a este Tribunal reapreciar caso a caso as minudentes análises levadas a efeito pela Justiça Trabalhista mediante nova análise de fatos e provas.**
> Na situação especifica trazida à apreciação, portanto, que nada refere sobre a validade de per si da forma de contratação, não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas invocados que concluem pela licitude da terceirização.
> [...]
> Como se observa, a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que não pode ser revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório.
> Não há na decisão reclamada, portanto, violação ou desobediência ao que decidido por este Tribunal nos paradigmas em tela.
> Ante o exposto, com base nos arts. 21, § 1º, e 161, parágrafo único, do RISTF, nego seguimento à reclamação, ficando prejudicados os pedidos de liminar, de instauração de Incidente de Assunção de Competência e de habilitação nos autos.
> Publique-se.
> Brasília, 9 de abril de 2024.

Nesse mesmo sentido, cito precedente do Col. TST:

> **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. RECLAMADA TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO DECORRENTE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMEDIADA POR PLATAFORMA DIGITAL. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS VIA APLICATIVO**. 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - A controvérsia cinge-se sobre a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito. A reclamada alega que não se trata de relação de emprego ou de trabalho, de modo que a Justiça Especializada não possui competência material, devendo a ação ser remetida à Justiça Comum. Para o TRT, contudo, esta ação é oriunda de relação de trabalho (art. 114, I, Constituição Federal), tal como todas as demais ações em que haja postulação de declaração de existência de vínculo de emprego acompanhada dos pedidos condenatórios decorrentes dessa relação jurídica. 3 - À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I, da Constituição Federal), o que compreende, não exclusivamente, mas com maior frequência, as relações de emprego. É patente que o pedido e a causa de pedir expõem, como ponto de partida, pretensão declaratória (art. 19, I, do CPC), à qual se subordinam pretensões condenatórias típicas das relações de emprego. Logo, como a competência para processar e julgar causas em que se pretenda a declaração de existência de vínculo de emprego pertence à Justiça do Trabalho, é este ramo do Poder Judiciário o competente para analisar se, no caso concreto, existe, ou não, relação empregatícia gravada pelos requisitos do art. 3º da CLT, ou elementos que atraiam a aplicação do art. 9º da CLT. 4 - Registre-se que não é possível atrair ao debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação os precedentes que tratam de definição de competência criados para tratar de relações de trabalho

distintas, como a do Transportador Autônomo de Cargas, regido pela Lei n. 11.442/2007, a exemplo de quaisquer outras. Afinal, a eficácia erga omnes e o efeito vinculante dos precedentes firmados em controle concentrado de constitucionalidade restringem-se ao dispositivo (art. 28 da Lei n. 9.868/1999), não se estendendo à fundamentação da respectiva ação, já que o ordenamento jurídico brasileiro não suporta a teoria de matriz alemã da transcendência dos motivos determinantes (tragende gründe). Ainda que tal teoria fosse aplicável, não existe, atualmente, precedente de eficácia erga omnes e efeito vinculante que contemple as razões de decidir indispensáveis ao exame da existência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativos e empresa que gerencie, mediante algoritmos, plataforma digital de transportes. 5 - Nesses termos, considerando que a ação trata de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, correto o acórdão do TRT que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho. 6 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. **VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS).** 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. 3 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível

ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa. 4 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual - logo, sem habitualidade -, é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes. Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual. 5 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica. 6 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). 7 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar

informações para um fim específico". As instruções nas quais se pautam a programação de um algoritmo de aplicativo de transporte não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade. 8 - Como os algoritmos de aplicativos de transporte destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de transporte. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome. 9 - Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares - e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores - estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante. 10 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica ", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando

pelo empregador. 11 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista. 12 - É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica. 13 - A controvérsia sobre o vínculo de emprego de trabalhadores que prestação serviços por meio de plataformas digitais não é um debate observado tão somente no Brasil. A Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais. 14 - Nessa mesma linha, o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de "contrato de trabalho" (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). Ainda, a Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de

trabalho entendeu que “tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente”. No Uruguai, o Tribunal de Apelaciones del Trabajo, em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na Fair Work Comission na Austrália. Além disso, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, DEJT 11/04/2022), cita julgados da Corte de Cassação francesa, Tribunal Superior de Justiça de Madri, Suprema Corte da Califórnia e decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia. 15 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas. 16 - Diante desse contexto - e considerando ser incontroversa a prestação de serviços - cabia à reclamada o ônus de demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT). 17 - No caso dos autos, é fato incontroverso (art. 374, III, CPC) e consignado pelo Regional que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. Afinal, ficou demonstrado em instância ordinária que a reclamada exigiu que o reclamante enviasse dados pessoais e efetuasse a prévia realização de cadastro, a fim de obter autorização pessoal para laborar em conexão à plataforma digital por mantida e organizada pela reclamada. Não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Dessa forma, tal cadastro torna notório o caráter infungível da obrigação de fazer assumida pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da pessoalidade. 18 - É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro. Afinal, foi consignado pelo Regional que as

corridas eram pagas pelo passageiro de acordo com os valores unilateralmente fixados pela reclamada, por meio de sua plataforma digital, e que a empresa repassava ao motorista valor filtrado por deduções de taxas por ela cobradas como contrapartida pela intermediação do serviço de transporte prestado pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da onerosidade. 19 - A reclamada sustenta a impossibilidade de configuração do requisito da não eventualidade sob o argumento de que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços. 20 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade). 21 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). 22 - O Regional consignou que a reclamada estipulou regras

> procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ainda, é incontroverso (art. 374, III, CPC) o fato de que a reclamada criou e aparelhou o aplicativo de transportes, construindo a plataforma digital e programando os algoritmos que se destinariam a organizar e delinear o serviço de transporte com os parâmetros desejados pela reclamada, na condição de gestora da plataforma. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada, bem como o recebimento de avaliações negativas dos usuários, acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 23 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-10479-76.2022.5.15.0151, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 14/08/2023, grifos acrescidos).

Ante o exposto, dou provimento ao recurso do autor para afastar a declaração de incompetência material da Justiça do Trabalho e, a fim de se evitar arguições posteriores de nulidades, decorrentes de possível supressão de instância, determino o retorno dos autos ao d. Juízo *a quo*, para regular prosseguimento do feito, como entender de direito.

Prejudicada a análise das demais matérias apresentadas nos recursos interpostos pelas partes.

CONCLUSÃO

A d. 1ª Turma conheceu dos recursos, e, no mérito, deu provimento ao recurso do autor para afastar a declaração de incompetência material da Justiça do Trabalho e, a fim de se evitar arguições posteriores de nulidades, decorrentes de possível supressão de instância, determinou o retorno dos autos ao d. Juízo *a quo*, para regular prosseguimento do feito, como entender de direito.

Prejudicada a análise das demais matérias apresentadas nos recursos interpostos pelas partes.

Acórdão

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos; no mérito, sem divergência, deu provimento ao recurso do autor para afastar a declaração de incompetência material da Justiça do Trabalho e, a fim de se evitar arguições posteriores de nulidades, decorrentes de possível supressão de instância, determinou o retorno dos autos ao d. Juízo *a quo*, para regular prosseguimento do feito, como entender de direito. Prejudicada a análise das demais matérias apresentadas nos recursos interpostos pelas partes.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente e Relatora), Juíza Renata Lopes Vale e Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini.

Ausente, em virtude de férias regimentais, a Exma. Desembargadora Paula Oliveira Cantelli, sendo convocada para substituí-la a Exma. Juíza Renata Lopes Vale.

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Advogada Natália Torres Barkokebas Cavalcanti, pela reclamada.

Julgamento realizado em Sessão Presencial (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).

Belo Horizonte, 3 de junho de 2024.

DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO
Relatora

PROCESSO nº 0010889-41.2016.5.03.0067 (RO)
Publicado em 16.11.2017

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30.06.2017
Valor da causa: R$ 28.587,98

RECORRENTE: LEONARDO FABIANO LEITE DO CARMO
RECORRIDO: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS

RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO LAMEGO PERTENCE

EMENTA: DESIGNAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PÚBLICA DECORRENTE DA EXISTÊNCIA DE CARGO VAGO DE PROFESSOR. RELAÇÃO DE NATUREZA INSTITUCIONAL OU JURÍDICO ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. Nos termos do art. 114, I, da Constituição, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "*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*". Restou pacificado, pelo STF, a partir de medida liminar concedida pelo Ministro Nelson Jobim no âmbito da ADI 3.395-6, que compete à Justiça Comum processar e julgar as causas que apresentam como substrato relação jurídica de ordem estatutária ou jurídico-administrativa entre servidores e os entes públicos aos quais se vinculam, conferindo interpretação restritiva ao conceito de "*relação de trabalho*" constante do art. 114, I, da CRFB. Evidenciando-se dos autos que o autor fora designado para o exercício de função pública decorrente da existência de cargo vago de professor, nos moldes do art. 10 da Lei Estadual 10.254/90, falece a esta Especializada competência para julgar a lide, por

configurado liame de natureza institucional ou jurídico-administrativa.

Vistos os autos.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros, mediante decisão da lavra da Exma. Juíza Vaneli Crisitine Silva de Mattos (ID 6bf67c6), cujo relatório adoto e a este incorporo, **EXTINGUIU** o processo, sem resolução de mérito, por incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, em sede de demanda ajuizada por **LEONARDO FABIANO LEITE DO CARMO** em face de **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS**.

O autor interpôs recurso sob o ID 65aef9a, pugnando pela reforma da decisão para declarar a competência desta Especializada para processar a presente lide, julgando a ação inteiramente procedente.

Contrarrazões opostas pela ré sob o ID 6d928e4.

Conquanto efetivada notificação do Ministério Público do Trabalho (ver aba "*Expedientes*" do PJe), não houve emissão de parecer circunstanciado.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

O recurso interposto pelo autor é tempestivo (sentença juntada aos autos eletrônicos em 16/05/17 e publicada em 24/05/17 - ver aba "*Expedientes*" do PJe), e razões recursais protocolizadas em 17/05/17, sob o ID 65aef9a; regular a representação processual, consoante instrumento procuratório de ID 6f62425; dispensado o preparo, por consignado no dispositivo sentencial que o recorrente é isento do recolhimento de custas.

Presentes os requisitos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso.

JUÍZO DE MÉRITO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Argumenta o autor que a competência em razão da matéria "*(...) é definida em razão da natureza da lide declarada pela parte autora na peça*

de ingresso", alegando que o caso atrai a competência desta Especializada, com fulcro no art. 114, I, da CRFB, pois as demandas propostas por trabalhadores da Administração Pública submetidos ao regime celetista, como seria o caso, devem ser julgadas pela Justiça do Trabalho.

Sem razão.

O autor foi originalmente designado para o exercício de "*função vaga*" de "*Professor de Educação Superior*" (PES1D), nível 01-A, em 28/09/11, com vistas ao desempenho de atividades docentes assistenciais como enfermeiro no Hospital Universitário Clemente de Faria, desdobrando-se em seguida sucessivas designações por tempo determinado sob o mesmo título, que transcorreram pelo menos até 31/12/15 (ver extrato de ID 2174cd7; contracheques de ID 2047e8d; e termos de designação para exercício de função pública de IDs cde1605, 9e1d241, 233812d, 2aad377, 3c2d0cb).

A contratação envidada no caso encontra guarida na Lei Estadual 10.254/90, que institui o regime jurídico único, com natureza de direito público, para o servidor público civil da administração direta, autarquias e fundações públicas do Estado de Minas Gerais (art. 1º).

Dispõe o art. 10, II e §1º, "*a*", e §2º, da indigitada lei que, para suprir comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o "*exercício de função pública*", contemplando inclusive a hipótese de cargo vago de professor, nesse caso por prazo determinado, sem exceder o ano letivo em que se der a designação, sendo que "*a designação para o exercício de função pública far-se-á por ato próprio, publicado no órgão oficial, que determine o seu prazo e explicite o seu motivo, sob pena de nulidade e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa*" (§ 3º).

Não padece dúvida, portanto, que as designações acima explicitadas não instituíram vínculo contratual ou celetista, mas liame de natureza institucional ou jurídico-administrativa, o que exclui a competência desta Especializada.

Nos termos do art. 114, I, da Constituição, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "*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*".

Restou pacificado, pelo STF, a partir de medida liminar concedida pelo Ministro Nelson Jobim no âmbito da ADI 3.395-6, que compete à Justiça Comum processar e julgar as causas que apresentam como substrato relação jurídica de ordem estatutária ou jurídico-administrativa entre servidores e os entes públicos aos quais se vinculam, conferindo

interpretação restritiva ao conceito de "*relação de trabalho*" constante do art. 114, I, da CRFB, conforme se depreende do acórdão posteriormente proferido pelo Pleno do STF, ementado nos seguintes termos:

> *"INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária."* (STF, Tribunal Pleno, Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3395-6, Relator Ministro Cezar Peluso, julgado em 05/04/06, publicado em 10/11/06, grifei).

Destaco que não se discute no feito eventual nulidade do regime de designação envidado pela ré e tampouco se busca "*(...) declarar o reconhecimento do vínculo empregatício com a Recorrido e a pretensão é a de receber verbas decorrentes do regime trabalhista*" (ID b0c09b2, pág. 7), conforme alegou o recorrente em seu apelo.

Deve ser mantida, portanto, a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o feito, com a remessa dos autos para a Justiça Cível Estadual (ID 6bf67c6).

Nego provimento.

Acórdão

Fundamentos pelos quais

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Sétima Turma, hoje realizada, sob a presidência "ad hoc" do Exmo. Desembargador Paulo Roberto de Castro, presente o Exmo. Procurador Eduardo Maia Botelho, representante do Ministério Público do Trabalho, computados os votos do Exmo. Juiz convocado Vitor Salino

de Moura Eça (substituindo o Exmo. Des. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto) e da Exma. Desa. Cristiana Maria Valadares Fenelon, JULGOU o presente processo e, unanimemente, **CONHECEU** do recurso interposto por **LEONARDO FABIANO LEITE DO CARMO** e, no mérito, sem divergência, **NEGOU-LHE PROVIMENTO**.

Belo Horizonte, 9 de novembro de 2017.

MARCELO LAMEGO PERTENCE
Desembargador Relator

PROCESSO nº 0010194-10.2024.5.03.0099 (ROT)
Publicado em 17.07.2024

Tramitação Preferencial - Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24.05.2024
Valor da causa: R$ 104.500,00

RECORRENTE: RAFAEL LUCAS DE OLIVEIRA
RECORRIDO: VALE S.A.

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO

EMENTA: INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. No julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, em 20.02.2013, na apreciação dos Recursos Extraordinários nº 586453 e 583050, tratou-se especificamente da competência da Justiça Comum para julgar as ações relativas à complementação de aposentadoria privada. In casu, a pretensão veiculada na petição inicial

não é de complementação de aposentadoria, mas sim de indenização substitutiva, a ser paga pela Vale, de parcelas da complementação de aposentadoria pagas a menor pela Valia. Assim, a questão sub judice não foi atingida pela incompetência declarada pelo STF no tocante a esta Justiça Especializada do Trabalho. Considerando que que a pretensão deduzida foi formulada em face da Vale, ex-empregadora, entende-se que a presente lide decorre da relação de trabalho existente entre as partes, estando, portanto, abrangida pela competência prevista no art. 114, I e IX da CR/88. Recurso provido.

RELATÓRIO

A MM. Juíza Andressa Batista de Oliveira, em exercício jurisdicional na 2a Vara do Trabalho de Governador Valadares, por meio da sentença de fls. 688/690, cujo relatório adoto e a este incorporo, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a presente demanda.

Pelo exposto, determinou a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual, na forma do art. 64, §3o, CPC.

Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante às fls. 694/703.

Contrarrazões às fls. 707/715 (Reclamada).

Procurações às fls. 20 (Reclamante) e 353/358 (Reclamada).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, porquanto não se vislumbra interesse público capaz de justificar a intervenção do Órgão no presente feito (artigo 129, II, do RI).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO - DESERÇÃO

Argui a Reclamada a preliminar de não conhecimento do Recurso, por deserção.

Sem razão.

O Reclamante não foi condenado ao pagamento de custas ou a qualquer outra parcela, não havendo preparo a ser recolhido.

Rejeito.

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço dos Recursos Ordinários.

MÉRITO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A MM. Juíza de origem declarou a incompetência da justiça do trabalho para apreciar a presente demanda, por entender que o caso em análise se amolda ao tema analisado no julgamento do RE 586453, com repercussão geral (Tema 190), pelo STF.

Inconformado, o Reclamante alega que "*não está em discussão complementação de aposentadoria, antes, trata-se de parcela decorrente da relação de trabalho, de responsabilidade exclusiva do empregador, ora reclamado. Portanto, é dessa Justiça a competência para apreciação dos pedidos feitos nesta reclamatória.*" (fl. 703).

Ao exame.

Postula o Reclamante, em face da Vale, os seguintes pedidos:

> "*a) indenização substitutiva do superávit mensal pago pela Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA a todos os beneficiários de suplementação de aposentadoria, incidente sobre as diferenças mensais, deferidas, e pagas, no processo no. 0000759-66.2011.5.03.0099, relativamente ao período de maio de 2007 em diante, percentual de incidência o mesmo calculado e pago, ao reclamante, sobre a suplementação de aposentadoria que, no período, recebeu, valores do superávit mensal e total os que deixou de receber e forem apurados em liquidação, conforme art. 879 e §§, da CLT, estimados, porém, em não menos que R$66.000,00;*
> *b) indenização substitutiva do superávit sobre 13os salários ou abono anual pago pela Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA a todos os beneficiários de suplementação de aposentadoria, incidente sobre as diferenças, deferidas, e pagas, no*

> *processo no. 0000759-66.2011.5.03.0099, relativamente ao período de maio de 2007 em diante, percentual de incidência o mesmo calculado e pago, ao reclamante, sobre a suplementação de aposentadoria que, no período, recebeu, valores do superávit sobre cada 13o salário (ou abono anual) e total os que deixou de receber e forem apurados em liquidação, conforme art. 879 e §§, da CLT, estimados, porém, em não menos que R$5.500,00;*
> *c) indenização substitutiva de abono anual de superávit, pago pela Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - VALIA a todos os beneficiários de suplementação de aposentadoria, incidente sobre as diferenças calculadas, e pagas, no processo no. 0000759-66.2011.5.03.0099, relativamente ao período de maio de 2007 em diante, percentual de incidência o mesmo calculado e pago, ao reclamante, sobre a suplementação de aposentadoria que, no período, recebeu, valores do abono anual de superávit e total os que deixou de receber e forem apurados em liquidação, conforme art. 879 e §§, da CLT, estimados, porém, em não menos que R$33.000,00;"* (fls. 1718).

Resumidamente, pretende o Reclamante o recebimento de indenização substitutiva a ser paga pela Vale, de valores que deixou de receber da Valia (superávit mensal; superávit sobre 13os salários ou abono anual; abono anual de superávit), incidentes sobre as diferenças de complementação de aposentadoria deferidas no processo no. 0000759-66.2011.5.03.0099, relativamente ao período de maio de 2007 em diante.

Ao exame.

Destaca-se que o julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, em 20.02.2013, na apreciação dos Recursos Extraordinários nº 586453 e 583050, tratou especificamente da competência da Justiça Comum para julgar as ações relativas à complementação de aposentadoria privada.

In casu, a pretensão veiculada na petição inicial não é de complementação de aposentadoria, mas sim de indenização substitutiva, a ser paga pela Vale, de parcelas da complementação de aposentadoria pagas a menor pela Valia.

Assim, a questão sub judice não foi atingida pela incompetência declarada pelo STF no tocante a esta Justiça Especializada do Trabalho.

Considerando que que a pretensão deduzida foi formulada em face da Vale, ex-empregadora, entende-se que a presente lide decorre da relação de trabalho existente entre as partes, estando, portanto, abrangida pela competência prevista no art. 114, I e IX da CR/88.

Saliento que o deferimento ou não das parcelas pretendidas é questão afeta ao mérito, que ainda deverá ser analisada, no momento oportuno. Não há dúvidas, contudo, que a presente especializada é competente para analisar os pedidos formulados.

Nesse sentido, aliás, é o que se extrai das seguintes teses jurídicas para efeito de repercussão geral decorrentes do julgamento proferido pelo STJ acerca do Tema 955, RESP 1.312.736/RS, publicado em 16/08/2018:

> "*Para os fins do artigo 1.040 do CPC de 2015, foram fixadas as seguintes teses repetitivas:*
> *I - A concessão do benefício de previdência complementar tem como pressuposto a prévia formação de reserva matemática, de forma a evitar o desequilíbrio atuarial dos planos. Em tais condições, quando já concedido o benefício de complementação de aposentadoria por entidade fechada de previdência privada, é inviável a inclusão dos reflexos das verbas remuneratórias (horas extras) reconhecidas pela Justiça do Trabalho nos cálculos da renda mensal inicial dos benefícios de complementação de aposentadoria;*
> *II - Os eventuais prejuízos causados ao participante ou ao assistido que não puderam contribuir ao fundo na época apropriada ante o ato ilícito do empregador poderão ser reparados por meio de ação judicial a ser proposta contra a empresa ex-empregadora na Justiça do Trabalho;*
> *III - Modulação de efeitos (art. 927, § 3º, do CPC/2015): para as demandas ajuizadas na Justiça Comum até a data do presente julgamento, e ainda sendo útil ao participante ou assistido, conforme as peculiaridades da causa, admite-se a inclusão dos reflexos de verbas remuneratórias (horas extras), reconhecidas pela Justiça do Trabalho, nos cálculos da renda mensal inicial dos benefícios de complementação de aposentadoria, condicionada à previsão regulamentar (expressa ou implícita) e à recomposição prévia e integral das reservas matemáticas com o aporte de*

valor a ser apurado por estudo técnico atuarial em cada caso;
IV - Nas reclamações trabalhistas em que o ex-empregador tiver sido condenado a recompor a reserva matemática, e sendo inviável a revisão da renda mensal inicial da aposentadoria complementar, os valores correspondentes a tal recomposição devem ser entregues ao participante ou assistido a título de reparação, evitando-se, igualmente, o enriquecimento sem causa do ente fechado de previdência complementar."

Diante de todo o exposto, é de se reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de pagamento de indenização por danos materiais formulada.

Dou provimento para reconhecer a competência da justiça do trabalho para julgar a presente ação, determinando o retorno dos autos à origem, para que seja proferido julgamento de mérito, como se entender de direito.

CONCLUSÃO

Rejeito a preliminar de não conhecimento do Recurso, por deserção. Conheço do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento para reconhecer a competência da justiça do trabalho para julgar a presente ação, determinando o retorno dos autos à origem, para que seja proferido julgamento de mérito, como se entender de direito.

Acórdão

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão virtual ordinária da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Desembargador José Marlon de Freitas, presente o Exmo. Procurador Dennis Borges Santana, representante do Ministério Público do Trabalho e, computados os votos do(a)s Exmo(a)s. Juíza Convocada Luciana Nascimento dos Santos (vinculada ao gabinete do Desembargador José

Marlon de Freitas) e Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar: JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, rejeitou a preliminar de não conhecimento do Recurso, por deserção; conheceu do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante e, no mérito, sem divergência, **deu-lhe provimento** para reconhecer a competência da justiça do trabalho para julgar a presente ação, determinando o retorno dos autos à origem, para que seja proferido julgamento de mérito, como se entender de direito.

Belo Horizonte, 10 de julho de 2024.

ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO
Juíza Convocada Relatora

PROCESSO nº 0010260-55.2022.5.03.0003 (ROT)
Publicado em 26.08.2024

RECORRENTES: ANNA LUIZA NASCIMENTO BRUM
99 TECNOLOGIA LTDA
RECORRIDAS: AS MESMAS

RELATOR: RICARDO MARCELO SILVA

EMENTA: DISTINGUISHING. À luz do disposto no art. 489, VI do CPC, quando o caso em julgamento apresenta particularidades que não se amoldam adequadamente à jurisprudência consolidada, justifica-se e autoriza-se que o Tribunal deixe de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte.

RELATÓRIO

Visto e examinado o processo, relatados e discutidos os recursos.

A sentença do ID 40e22ea, cujo relatório adoto e a este incorporo, proferida pelo Juiz Daniel Gomide Souza na 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação.

Embargos de declaração da reclamada no ID 97ea4f2 e da reclamante no ID c8546cf, estes julgados procedentes na decisão do ID c0969c6, "*para sanar omissão no julgado e, com efeito modificativo julgar improcedente o pedido de indenização por danos materiais e julgar procedente o pedido de indenização por danos morais, no importe de R$ 100.000,00, em benefício do espólio do autor*".

Embargos de declaração da reclamante no ID 847c7c6 e da reclamada no ID 2e05bdc, ambos julgados improcedentes na decisão do ID 4ad7afe.

Recurso ordinário da reclamante no ID bcbc5d5, pleiteando a reforma, pelas razões que serão objeto de exame abaixo detalhado.

Recurso ordinário da reclamada no ID e68b51b, pleiteando a reforma, pelas razões que serão objeto de exame abaixo detalhado.

Preparo regular do recurso patronal, comprovados o recolhimento das custas processuais e o depósito recursal (ID f19f5c6, b7a52aa, 60054f0, 477afa2, a6762a2, c9708d8).

Contrarrazões da reclamada no ID 437447b.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho no ID 5bdb91e, pelo conhecimento dos recursos ordinários, rejeição das preliminares e, no mérito, pela manutenção da sentença recorrida.

Determinação de sobrestamento do feito em 19/03/2024, em razão do conflito negativo de competência suscitado no ID 797b4ff (CCCiv nº 0014320-12.2024.5.03.0000).

Concluído o julgamento do CCCiv nº 0014320-12.2024.5.03.0000, a 1ª SDI deste Regional, por maioria, declarou a competência do juízo suscitado (10ª Turma, Gabinete 13) para julgamento do feito (ID bef6ffb).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE CONTRARRAZÕES

Em preliminar de contrarrazões (ID 437447b - Pág. 3 e ss.), a reclamada sustenta que:

> "*5. Consoante se infere das razões recursais, a Recorrente pretende ver incorporado ao espólio do*

> *Sr. Wander eventual pensão mensal que a ele seria devida em razão do falecimento da Sra. Margarete e, por corolário a incorporação ao patrimônio da menor Anna Luiza, haja vista o falecimento de seu genitor.*
> *6. Ainda que se admitisse o direito ao recebimento da pensão mensal pelo Sr. Wander, o que se aduz apenas por argumentar, o valor da pensão mensal seria dividido entre os herdeiros. Logo, havendo a transferência da integralidade da pensão à menor Anna Luiza Nascimento, não se evidencia interesse recursal por parte da Recorrente.*
> *(...) 8. Dessa forma, totalmente desprovido de interesse recursal o apelo da Recorrente ao requerer a reforma da r. sentença para deferir a incorporação da pensão mensal supostamente devida ao Sr. Wander ao seu espólio e, por corolário ver incorporado ao patrimônio da Anna Luiza, haja vista que já foi deferido o pagamento da integralidade da pensão à menor.*
> *9. Diante todo exposto, não merece o presente recurso ser admitido no tópico, nos moldes pretendidos pela Recorrente. Ante o exposto, a Recorrida requer o acolhimento da preliminar ora arguida, com o consequente não conhecimento do recurso interposto pela Recorrente, visto que a r. sentença não causou prejuízo à parte, no tópico.*"

Com razão.

No tópico "2.2. da não compensação das pensões", a reclamante requer a reforma da sentença, a fim de que seja deferido em favor do espólio de Wander Santos Brum pensionamento em parcela única (ID bcbc5d5 - Pág. 5 e ss.).

Ocorre, contudo, que, na origem, a título de indenização por danos materiais, já foi deferida à reclamante a integralidade da fração de renda não utilizada exclusivamente em prol da sobrevivência da motorista falecida:

> "*Além disso, o "de cujus" era provedor do lar, a indenização deverá assegurar a seus dependentes o mesmo padrão de renda anterior à morte do trabalhador, adotando-se como base da indenização a última remuneração, conforme informado na inicial. Como critério, adoto aquele que retira 1/3 pelos*

> *custos de sobrevivência mensal daquele que ficou ausente e paga-se 2/3 a título de indenização por danos materiais, o que se revela justo e adequado à recomposição do patrimônio/renda suprimida em face ao falecimento da Sra. Margarete Nascimento.*
> *Não há notícias de outros dependentes, assim considerados cônjuges ou companheiros e filhos menores, razão pela qual os valores serão integralmente quitados à filha menor Anna Luiza Nascimento Brum até esta completar 25 anos de idade, observando como critérios a renda bruta mensal de R$3.500,00.*
> *O valor mensal eventualmente percebido a título de pensão, paga pelo INSS, não elide o direito à indenização devida, tendo em vista a natureza de cada uma das parcelas, diversas entre si e não compensáveis.*
> *Nesse sentido, o pensionamento ora analisado tem como fundamento ato ilícito da ré, ao passo que o benefício previdenciário decorre das contribuições pagas pelo empregado e pelo empregador*". (Sentença do ID 40e22ea - Pág. 10 e 11)
>
> "*Lado outro, no que tange ao pleito de indenização por danos materiais, consistente em pensão por morte, esta foi deferida em sua integralidade à filha menor Anna Luiza Nascimento Brum até esta completar 25 anos de idade, observando como critérios a renda bruta mensal de R$3.500,00*". (Decisão de embargos de declaração do ID c0969c6 - Pág. 3)

Em outras palavras, considerada a integralidade da renda da motorista falecida, descontado o percentual destinado única e exclusivamente à sua sobrevivência (1/3), o saldo remanescente foi integralmente destinado à reclamante (2/3).

Isso posto, não há interesse da reclamante no tópico, visto que o percentual máximo da indenização por danos materiais já foi arbitrado em seu benefício exclusivo - e não em benefício dela em conjunto com o espólio de Wander Santos Brum.

Ademais, verifica-se que o recurso foi interposto exclusivamente em nome da reclamante (ID bcbc5d5 - Pág. 1).

Trata-se, contudo, de irresignação que, em essência, versa sobre requerimento de interesse exclusivo do espólio de Wander Santos Brum, e não propriamente da reclamante.

Nos termos de voto do Ministro Luiz Fux, "*O interesse recursal pressupõe a possibilidade de obtenção de posição mais favorável à esfera jurídica do Recorrente quando cotejada com aquela emanada no pronunciamento da instância a quo, materializada na presença cumulativa do binômio necessidade-utilidade do provimento judicial pela instância ad quem*". (Ac. de 19.6.2018 no RespEl nº 18725, rel. Min. Luiz Fux., disponível em https://temasselecionados.tse.jus.br /temas-selecionados/materia-processual/interesse-recursal, acesso em 06/11/2023).

Portanto, somente tem interesse em recorrer aquele que não teve a pretensão acolhida e vislumbra, ao menos em tese, a possibilidade de tê-la acatada ou, quanto nada, melhorada. Mas no caso dos autos, a decisão recorrida prejudica exclusivamente o espólio de Wander Santos Brum, e não a reclamante.

Ao deferir à reclamante a integralidade do valor da indenização por danos materiais, a decisão é benéfica a ela, visto que, caso o pensionamento fosse dividido entre a reclamante e o espólio de Wander Santos Brum e, no curso do inventário e sucessão, fosse constatada a existência de outro herdeiro de Wander Santos Brum, ao menos em tese, a reclamante teria de dividir com o valor da indenização arbitrada.

Isso posto, é o caso de acolher a preliminar das contrarrazões do ID 437447b e, uma vez cumpridos os requisitos de admissibilidade, conhecer dos recursos interpostos pelas partes, salvo o tópico "2.2. da não compensação das pensões" do recurso da reclamante, por ausência de interesse recursal.

ANÁLISE EM CONJUNTO

Em respeito ao princípio da economia processual, constatada a existência de matéria comum nos recursos, nesses pontos serão analisados em conjunto.

ORDEM DE JULGAMENTO

Em função do grau de prejudicialidade, preliminares e/ou prejudiciais de mérito serão analisadas em primeiro lugar, independentemente da ordem de interposição dos recursos.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARES

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em sede de preliminar (ID e68b51b - Pág. 8 e ss.), a reclamada sustenta a incompetência material da Justiça do Trabalho para o julgamento do feito e requer a consequente extinção do processo sem resolução de mérito. Alega que é da Justiça Comum a competência para solucionar conflitos entre motoristas autônomos e aplicativos de serviço de mobilidade, visto que a relação entre as partes é de natureza civil, e não empregatícia. Cita precedentes.

Examino.

Este Relator entende que cabe à Justiça do Trabalho apreciar questões envolvendo o trabalhador - e não somente o empregado -, haja vista o alargamento de sua competência material operado pela Emenda Constitucional 45/2004, que conferiu nova redação ao artigo 114 da Constituição da República, prevendo que:

> *"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". (destaquei)*

Por essa razão, se a controvérsia em juízo tem origem em relação de trabalho (serviço prestado por pessoa física), a competência para apreciá-la é desta Especializada. Contudo, se a relação é de natureza civil, decorrente de contrato comercial celebrado entre as partes, fica afastada a competência da Justiça do Trabalho. Resta verificar, portanto, a natureza da relação jurídica existente entre as partes envolvidas na presente demanda.

Pois bem.

É fato incontroverso que Margarete Nascimento, mãe da reclamante, atuava como motorista cadastrada no aplicativo, para a prestação de serviços de transporte dos usuários da plataforma digital 99 Tecnologia LTDA (reclamada).

Referente à relação entre motorista autônomo de aplicativo e a plataforma digital, não se olvida que, em 19/05/2023, o Ministro Alexandre de Moraes, nos autos da Reclamação 59.795/MG ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, cassou o acórdão proferido pela Décima Primeira Turma deste Regional no processo 0010140.79.2022.5.03.0110, por ter desrespeitado as decisões do STF proferidas na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), e declarou que "*a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial*", sendo certo que "*as relações jurídicas envolvendo tal diploma legal devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça Trabalhista, diante da natureza jurídica comercial que as circundam*".

Contudo, pouco depois, em 28/09/2023, o Ministro Luiz Fux, nos autos da Reclamação 59.404/MG, também ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, embora tenha cassado

acórdão proferido por este Regional, não afastou a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação da demanda. Na oportunidade, determinou apenas que fosse observado que o vínculo entre motoristas autônomos cadastrados em aplicativos e a plataforma digital, embora configure relação de trabalho, não configura relação de emprego. Em suas palavras:

> *"(...)*
> *Nesse cenário, o cotejo analítico entre a decisão reclamada e o paradigma invocado revela ter havido a inobservância da autoridade da decisão deste Supremo Tribunal Federal, uma vez que o juízo reclamado afastou a eficácia de contrato constituído e declarou a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante, desconsiderando entendimento firmado pela Corte que contempla, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho.*
> *Com efeito, o Plenário do Supremo Tribunal Federal já decidiu em inúmeros precedentes o reconhecimento de modalidades de relação de trabalho diversas das relações de emprego dispostas na CLT. Neste sentido, por exemplo, se deu o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 19/05/2020. Na ocasião, o Plenário desta Corte, ao julgar procedente o pedido formulado na ação, reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 11.442 /2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário autônomo de cargas, assentando ser legítima a terceirização desse tipo de atividade pelas empresas transportadoras, não se configurando vínculo de emprego entre as partes nessa hipótese.*
> *Destarte, entendo que, ao reconhecer a relação de emprego no caso sub examine, o acórdão reclamado violou a autoridade da decisão proferida por esta Corte na ADPF 324. No mesmo sentido, em caso idêntico ao dos autos, é a Rcl 59.795, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe de 24/05/2023.*
> *Ex positis, JULGO PROCEDENTE a presente reclamação, para cassar o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nos autos do Processo*

> *nº 0010355-10.2021.5.03.0007, e determinar que outro seja proferido, observando-se a jurisprudência vinculante deste Supremo Tribunal Federal sobre o tema.*"

Até pouco tempo, prevaleceu nesta Turma o entendimento firmado pelo Ministro Alexandre de Moraes nos autos da Reclamação 59.795/MG.

Todavia, ressalvado meu entendimento pessoal, na atual composição deste colegiado, prevalece o entendimento firmado pelo Ministro Luiz Fux nos autos da Reclamação 59.404 /MG, que reconhece a natureza trabalhista, embora não empregatícia, do vínculo existente entre motoristas autônomos cadastrados em aplicativos e a plataforma digital - o que, por força do artigo 114 da CRFB/88, atrai a competência desta Especializada para a apreciação e julgamento do feito.

Nas palavras do Desembargador Marcus Moura Ferreira, nos termos do artigo 114 da CRFB/88, a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações envolvendo relação de trabalho com plataformas digitais de entregas ou de transporte e direitos dela decorrentes.

É bem verdade que, nos autos da Reclamação 59.795/MG, decidida pelo Ministro Alexandre de Moraes em 23/05/2023, declarou-se a incompetência material da Justiça do Trabalho, o que culminou com a determinação de remessa dos autos à Justiça Comum. Ocorre que, posteriormente (05/12/2023, ata de julgamento publicada em 07/02/2024), ao apreciar a Reclamação 60.347, também sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, a 1ª Turma do STF julgou desde logo improcedente a ação trabalhista processada perante a Justiça do Trabalho, ao invés de declarar a incompetência e determinar a remessa dos autos à Justiça Comum, nos termos: "*Decisão: A Turma, por unanimidade, julgou procedente o pedido, de forma que seja cassado o acórdão impugnado e, desde logo, julgou improcedente a Ação Trabalhista (processo 0010231.76.2021.5.03.0023), em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do voto do Relator. Em questão de ordem, também por unanimidade, determinou que seja oficiado o Conselho Nacional de Justiça, com o levantamento das reiteradas decisões de descumprimento do que tem decidido esta Corte na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5.835 MC e no RE 688.223 (Tema 590-RG). Falou o Dr. Márcio Eurico Vitral Amaro pela parte reclamante. Presidência do Ministro Alexandre de Moraes. Primeira Turma, 5.12.2023*".

Acrescenta o Desembargador Marcus Moura Ferreira que se aguarda, com grande expectativa, o iminente julgamento da Reclamação 64.018 (plataforma de entregas *Rappi*), em pauta desde 08/02/2024 e afetado, pela primeira vez no tocante à matéria, ao Pleno do STF, dada sua natureza sensível e as implicações para a jurisdição do Trabalho.

Nesse contexto, ainda valendo-me dos fundamentos do Desembargador Moura Ferreira, ao menos até que se decida a Reclamação por último mencionada, a maioria da Turma mantém o entendimento pela competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de reconhecimento de vínculo com plataformas digitais, o qual recentemente passou a prevalecer nesta Turma, conforme precedentes: PJe: 0010768-66.2023.5.03.0164 (ROPS); Disponibilização: 01/02/2024; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcus Moura Ferreira; PJe: 001073759.2023.5.03.0095 (ROPS); Disponibilização: 19/12/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a) /Redator(a) Marcus Moura Ferreira; PJe: 0010577-89.2023.5.03.0109 (ROT); Disponibilização: 18/12 /2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Ricardo Marcelo Silva; PJe: 001028347.2023.5.03.0138 (ROPS); Disponibilização: 05/12/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a) /Redator(a) Carlos Roberto Barbosa; PJe: 0010696-90.2023.5.03.0031 (ROPS); Disponibilização: 01/11 /2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Taisa Maria M. de Lima.

Por fim, destaca o Desembargador Marcus Moura Ferreira que o presente caso não se resolve com base na regra de competência fixada pelo inciso I do artigo 114 da CRFB/88. Não se trata, com efeito, de pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. O que se postula é indenização por danos morais em decorrência de latrocínio de trabalhadora que prestava serviços para a plataforma reclamada no momento do infortúnio. Logo, a competência desta Especializada decorre, especificamente, da aplicação do inciso VI do artigo 114 da CRFB/88, que dispõe sobre "*as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*".

Pelo exposto, ressalvado meu entendimento pessoal, rejeito.

ILEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO DE WANDER SANTOS BRUM

Em sede de preliminar (ID e68b51b - Pág. 15 e ss.), a reclamada sustenta a ilegitimidade do espólio de Wander Santos Brum para figurar no

polo ativo da demanda. Alega que, com o falecimento de Wander Santos Brum no curso da ação, os pedidos personalíssimos por ele formulados, a exemplo de indenização por danos morais, não foram transferidos ao espólio; e que, considerando que sua filha Anna Luiza Nascimento Brum discute a mesma questão, a concessão de indenização a ambos indevidamente implicará pagamento em dobro e enriquecimento ilícito. Cita precedentes.

Sem razão.

Conforme consignado na decisão do ID c0969c6,

> *"(...) o Sr. Wander Santos Brum ajuizou a ação 0010268-78.2022.5.03.0020 em face da ré, reunidos aos presentes autos, diante da conexão, na qual pleiteou indenização por danos morais e materiais diante do falecimento da companheira, Sra. Margarete Nascimento, os quais não foram apreciados por este juízo.*
> *Ocorre que o Sr. Wander faleceu no curso do processo, em 04/01/2023, nos termos da certidão de óbito de f. 1388."*

Pois bem.

É entendimento já pacificado pelo STJ que "*O direito à indenização por danos morais transmite-se com o falecimento do titular, possuindo os herdeiros da vítima legitimidade ativa para ajuizar ou prosseguir a ação indenizatória*" (Súmula 642, Corte Especial, julgado em 02/12 /2020, DJe 07/12/2020).

Isso considerado, também nos casos em que se pleiteia indenização por danos morais, em direta aplicação dos artigos 943 do Código Civil e 110 do CPC, "*O direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la transmitem-se com a herança*" e "*Ocorrendo a morte de qualquer das partes, dar-se-á a sucessão pelo seu espólio ou pelos seus sucessores, observado o disposto no art. 313, §§ 1º e 2º*" - o que foi feito no presente caso, não havendo cogitar-se em ilegitimidade ativa, mormente tendo-se em conta que, antes de falecer, Wander Santos Brum, ao ajuizar a ação, deixou clara sua intenção de ser indenizado pelos danos que alegou ter sofrido.

Isso posto, rejeito.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

Também em sede de preliminar (ID e68b51b - Pág. 17), a reclamada sustenta sua ilegitimidade para figurar no polo passivo da demanda e requer a extinção do processo sem julgamento de mérito. Alega que não assumiu qualquer obrigação com os recorridos nem manteve com eles qualquer relação jurídica.

Sem razão.

O exame da legitimidade passiva deve se dar necessariamente no plano abstrato, levando-se em consideração as afirmações da peça vestibular e independentemente de sua efetiva ocorrência, pois a ação é um direito abstrato e é exercido independentemente da existência do direito material que se pretende reconhecer. Assim, a legitimidade para a causa é em tese e não se restringe a quem, de fato, tenha relação jurídica de direito material em conflito, valendo ressaltar que a análise dessa questão é matéria distinta.

Rejeito.

AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL

Ainda em sede de preliminar (ID e68b51b - Pág. 17), a reclamada sustenta a ausência de interesse processual e requer a extinção do processo sem julgamento de mérito. Novamente alega que não assumiu qualquer obrigação com os recorridos nem manteve com eles qualquer relação jurídica.

Sem razão.

Embora tanto o interesse de agir quanto a legitimidade da parte sejam classificados como condições da ação, trata-se de institutos jurídicos diversos, que não se confundem. Sobre o interesse de agir, o professor e Ministro Sérgio Pinto Martins preleciona que:

> "*É o interesse da parte de recorrer ao Judiciário para a obtenção do reconhecimento de um direito ameaçado ou violado. É a necessidade de obter o provimento postulado, em razão de que não foi satisfeito pelo réu. Faltará interesse de agir se a parte puder obter a sua postulação sem a intervenção do Poder Judiciário. Exemplo: o empregado não pode pretender a indenização em dobro, em decorrência de ser estável, se não foi despedido. Falta interesse de agir.*

> *O interesse de agir compreende o trinômio utilidade/necessidade/adequação. Utilidade tem o sentido de obter o resultado útil na utilização do Poder Judiciário. Adequação na situação que o autor pretende ver obtida e o provimento jurisdicional pedido, visando corrigir aquilo que o autor pretende e não é satisfeito pelo réu. Necessidade em razão de que sem a intervenção do Poder Judiciário não irá obter o seu direito, pois a parte contrária se nega a satisfazê-lo.*
> *O interesse processual é a utilidade e a necessidade de ajuizar a ação para obter a tutela jurisdicional em razão da resistência do réu.*" (MARTINS, S. P. Direito Processual do Trabalho. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book, p. 779 e 780) (destaquei)

No caso, a alegação da reclamada para ver reconhecida a ausência de interesse de agir nada diz respeito à utilidade, à necessidade e à adequação da via processual eleita pelos recorridos, mas sim à legitimidade para a ação, motivo pelo qual rejeito a preliminar.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

A reclamada requer sejam cassados os benefícios da justiça gratuita na origem concedidos, porquanto não atendidos os requisitos do artigo 790, § 3º da CLT.

Sem razão.

Na Justiça do Trabalho, a gratuidade da justiça é devida quando a parte é pobre em sentido legal, independentemente de estar ou não assistida por advogado particular. Nos termos dos parágrafos 3º e 4º do artigo 790 da CLT:

> "*(...) § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*
> *§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo*".

Segundo o comando legal, a concessão da benesse fica condicionada à comprovação nos autos, a cargo do requerente, de insuficiência de recursos e de percepção de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Compulsando os autos, verifico que a reclamante é menor de 18 anos e ainda está cursando o ensino médio (ID 2321082 - Pág. 3), o que corrobora a declaração de hipossuficiência do ID 8938f71. Por sua vez, apurou-se no inquérito policial que Wander Santos Brum também era motorista de aplicativo, revezando o carro com Margarete Nascimento (ID 06b788e - Pág. 18). Considerado como parâmetro o extrato de corridas de Margarete (ID 012923d) e que Wander Santos Brum morreu no curso do processo (ID a95fd1d - Pág. 1), entendo corroborada a declaração de hipossuficiência do ID 567b6b4.

Consequentemente, entendo que foram atendidos os requisitos legais para a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça.

Rejeito.

MÉRITO

MATÉRIA COMUM

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

A reclamada requer a reforma da sentença, com a improcedência de todos os pedidos feitos na inicial. Sucessivamente, requer a minoração do valor arbitrado à indenização por danos morais. Alega a inexistência de relação de emprego e de trabalho entre ela e Margarete Nascimento, motorista cadastrada no aplicativo e mãe da reclamante; a natureza civil da relação jurídica existente entre elas; a não ocorrência de acidente de trabalho; a não comprovação, nos autos, de que o infortúnio que acarretou o falecimento de Margarete Nascimento ocorreu enquanto ela estava realizando corrida por intermédio do aplicativo da recorrente; o não cometimento de ato ilícito e a inexistência de culpa da recorrente; a existência, à época, de inúmeros mecanismos de segurança disponibilizados no site e no aplicativo da 99; a ocorrência de fato exclusivo de terceiro como excludente de responsabilidade; a inexistência de laço afetivo entre Margarete Nascimento e seu ex-companheiro Wander Santos Brum; o

entendimento firmado pelo STJ de que assalto sofrido por motorista de aplicativo configura caso de fortuito externo e afasta a responsabilidade da plataforma digital nas hipóteses (REsp nº 2.018.788/RS, por exemplo).

No que diz respeito aos danos materiais, acrescenta que não ficou demonstrada, nos autos, a dependência econômica da reclamante em relação à motorista. Em caráter principal, requer a absolvição da condenação; em caráter sucessivo, requer a redução do valor arbitrado na origem, visto que o salário de R$ 3.500,00 não foi comprovado nos autos, e a limitação da condenação até a data em que a reclamante completar 21 anos, nos termos do artigo 16 da Lei 8.213/91.

Por sua vez, a reclamante requer a majoração do valor arbitrado à indenização por danos morais. Alega que o montante fixado na origem é irrisório, considerando-se a gravidade do dano e os caracteres compensatório e punitivo-educativo da indenização. E, no tocante aos danos materiais, requer a aplicação do disposto no artigo 950, parágrafo único do Código Civil, com a condenação ao pensionamento em parcela única.

Analiso.

Como esclarecido em linhas anteriores, ressalvado meu posicionamento, prevalece nesta Turma o entendimento de que se deve entender como relação de trabalho, e não relação de natureza civil, aquela estabelecida entre motorista autônomo de aplicativo e a respectiva plataforma digital.

Pois bem.

Quanto ao infortúnio enquanto na prestação de serviços por intermédio de aplicativo da 99 Tecnologia LTDA., após detida análise dos autos, a Turma constatou que a reclamada não logrou êxito em demonstrar sua inocorrência - ônus que lhe competia, por se tratar de prova dos fatos por ela alegados (art. 818, II da CLT).

Pelo contrário.

Consta do relatório de indiciamento de J.S.S. (ID 06b788e - Pág. 13 a 15), feito pela Polícia Civil de Minas Gerais, que:

> "*Desta feita, visando o avanço das investigações, após diversas tentativas, a empresa de aplicativos denominada "99", encaminhou a esse Unidade Policial o relatório de passageiros que acionaram os serviços da vítima na data do crime, restando apurado que MARGARETE foi acionada por uma*

corrida no horário de 20:46:44 horas do dia 10 de outubro, acionamento solicitado pelo indivíduo identificado como J.S.S. através do telefone celular de nº 31-9xxxx-xxxx. Essa corrida se iniciou nas proximidades do bairro Vale do Jatobá, local onde o veículo foi abandonado após a vítima ser morta e deixada na cidade de Ibirité.

Seguindo os trabalhos de apuração, constatamos que a corrida solicitada por J.S.S. foi a última registrada naquela noite, apurando-se também que após esse acionamento o veículo passa pelo aglomerado Vila Cemig e se dirige para o local onde a vítima teve sua vida ceifada, informações essas que colocaram J.S.S. como o principal suspeito do crime em análise. Ademais, visando angariar outras informações sobre o citado suspeito, apuramos que J.S.S., desde a adolescência, se envolvia em atos criminosos, possuindo registros por envolvimento em diversos crimes graves, tais como assaltos, tráfico de drogas e homicídios, informações que reforçaram as suspeitas por parte da Polícia Judiciária, (...)

(...) Dessa forma, após J.S.S. ser transferido para o presídio dessa Comarca, visando o andamento das investigações, este foi ouvido em sede policial, oportunidade em que confessou participação no roubo à vitima, narrando que, após ele mesmo acionar MARGARETE para uma corrida via aplicativo 99, estando em companhia de JOÃO VICTOR e de outro indivíduo identificado como JULIO HENRIQUE SOUZA BALBINO, vulgo "POPÓ", durante o percurso da citada viagem, teriam anunciado o assalto, oportunidade em que subtraíram certa quantia em dinheiro e o aparelho celular da vítima". (destaquei)

A reclamada não produziu qualquer prova a infirmar a força probante de referido documento, mormente considerando a confissão feita pelo então indiciado.

No tocante à existência de excludente de responsabilidade, novamente, após detida análise dos autos, a Turma constatou que a reclamada não logrou êxito em demonstrar sua ocorrência - ônus que lhe competia, por se tratar de prova dos fatos por ela alegados (art. 818, II da CLT).

Embora tenha sustentado a existência de inúmeros mecanismos de segurança, resta claro, pelo desfecho trágico da corrida, que tais mecanismos fornecidos não eram suficientes para evitar a ocorrência de crimes violentos.

Um filtro no cadastramento do usuário, por exemplo, poderia ser utilizado pela reclamada, a fim de que indivíduos com histórico reiterado de crimes graves não conseguissem se cadastrar como usuário sem qualquer ressalva/advertência para os motoristas. O acionamento imediato de mecanismos adicionais de segurança na ocorrência de alteração na rota contratada pelo usuário também poderia ser útil nessas situações. Isso não existia, como confirmado pelo próprio preposto da reclamada (link no ID bd04137 - Pág. 3) e corroborado por Elenice Leandra Sabina, vizinha da vítima, ouvida nos autos do processo nº 0010813-85.2021.5.03.0020 como testemunha (link no ID bd04137 - Pág. 1), que também era motorista de aplicativo e informou que não sabe do histórico dos passageiros e que acontece com frequência de os passageiros alterarem a rota da corrida e ela ter que seguir a nova rota.

Não olvido que o Superior Tribunal de Justiça tem firmado entendimento no sentido de que assalto sofrido pelo motorista de aplicativo é fato de terceiro caracterizado como fortuito externo, que rompe o nexo de causalidade e impede a responsabilização civil da plataforma digital:

> "*CIVIL. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. ROUBO PRATICADO POR PASSAGEIROS CONTRA MOTORISTA DE APLICATIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA GERENCIADORA DO APLICATIVO (UBER). IMPOSSIBILIDADE. CASO FORTUITO EXTERNO. IMPREVISIBILIDADE E INEVITABILIDADE DA CONDUTA. AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA NA RELAÇÃO PROFISSIONAL DESEMPENHADA POR APLICATIVO E SEUS MOTORISTAS CREDENCIADOS. AUSÊNCIA DO DEVER DE INDENIZAR. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE A CONDUTA DA UBER (GERENCIADORA DE APLICATIVO) E O FATO DANOSO. RISCO DA ATIVIDADE*

DE TRANSPORTE. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL NÃO CONHECIDO. SÚMULA 83 DO STJ. RECURSO ESPECIAL PARCIALMENTE CONHECIDO E, NESSA EXTENSÃO, DESPROVIDO.

1. É do terceiro a culpa de quem pratica roubo contra o motorista de aplicativo. Caso fortuito externo a atuação da UBER.

2. A jurisprudência do STJ orienta-se no sentido de que o roubo é fato de terceiro que rompe o nexo de causalidade. Precedentes.

3. Inexistência, por outro lado, de vínculo de subordinação entre motoristas de aplicativo e a empresa gerenciadora da plataforma.

Precedentes (Nesse sentido, confira-se: STJ, CC nº 164.544/MG, de minha relatoria, DJe 4/9/2019; e recente julgado do STF, Rcl nº 59.795, de relatoria do Min. ALEXANDRE DE MORAES, Dje 19/5/2023).

4. Não há ingerência da UBER na atuação do motorista de aplicativo, considerado trabalhador autônomo (art. 442-B, da CLT), salvo quanto aos requisitos técnicos necessários para esse credenciamento que decorrem estritamente da relação estabelecida entre o transportador e a gerenciadora da plataforma, e que se limitam à parceria entre eles ajustada.

5. Assalto, fato de terceiro, estranho ao contrato de fornecimento/gerenciamento de aplicativo tecnológico oferecido pela UBER, para a intermediação entre o passageiro e o motorista credenciado, foge completamente de sua atividade-fim, caracterizando fortuito externo.

6. Dissídio jurisprudencial não demonstrado. Acórdão em consonância com a orientação do STJ. Súmula 83 do STJ. Não conhecimento.

7. Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa extensão, desprovido.

(REsp n. 2.018.788/RS, relator Ministro Moura Ribeiro, Terceira Turma, julgado em 20/6/2023, DJe de 27/6/2023.)"

Todavia, o caso em julgamento apresenta particularidades que não se amoldam adequadamente à jurisprudência consolidada naquele Tribunal (*distinguishing*), o que justifica e autoriza a excepcional responsabilização

da reclamada na hipótese, independentemente de se entender pela natureza civil ou pela natureza trabalhista da relação entre motorista e plataforma digital.

Isso porque, no caso específico examinado nestes autos, o autor do crime não era um passageiro comum, sem antecedentes, mas sim, como bem pontuado pela Procuradora Regional do Trabalho Ana Cláudia Nascimento Gomes, um passageiro com "grau de potencial criminoso" elevado, visto estar envolvido em mais de 20 assaltos de motoristas de aplicativos e em diversos crimes graves, inclusive homicídios, dos quais a motorista em momento algum teve ciência justamente porque a reclamada não adotava qualquer filtro nem medidas mínimas de segurança na seleção e cadastro de seus usuários (razões finais orais apresentadas na audiência dos autos nº 001081385.2021.5.03.0020, link no ID bd04137 - Pág. 2).

Por conseguinte, diante das particularidades do caso, não se pode entender que o latrocínio sofrido pela motorista caracterizou-se como fortuito externo, apto a afastar a responsabilidade civil da reclamada, mas sim como fortuito interno (fato de terceiro que não exclui o dever de indenizar), na medida em que, como poderia ser facilmente evitado caso medidas de segurança tivessem sido adotadas quando do cadastro do usuário na plataforma e quando do oferecimento da corrida à motorista, mostrou-se inerente ao risco da atividade de credenciamento dos passageiros e intermediação - ou seja, da própria atividade da reclamada.

Isso posto, consideradas as especificidades do caso analisado, no tocante à reclamante Anna Luiza Nascimento Brum, corroboro o entendimento assim firmado na origem:

> *"De início, como já registrado neste momento, embora não tenha requerido o reconhecimento de vínculo empregatício entre a de cujus e a ré, tal fato não enseja ausência de responsabilidade do contratante em pagar indenizações decorrentes de acidente, já que incontroversa a relação de trabalho.*
> *Seria nítido abuso do direito dar ao tomador dos serviços a total exclusão da responsabilidade em relação aos seus prestadores de serviços, escudado ele por uma relação civil.*
> *Ao contratante cabe fornecer meios e zelar por um ambiente de trabalho seguro, minimizando os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ainda mais em se tratando de*

uma condição específica e própria entre três pessoas distintas - a falecida, prestadora de serviços, o contratante do serviço de transporte e a intermediária entre um e outro.

A própria noção civilista a respeito da culpa contratual abarca, em alguma medida, as pretensões autorais.

Passo à análise.

Para a configuração do dever de indenizar do tomador de serviços, é necessário que haja ato ilícito, dano e o nexo de causalidade entre o primeiro e o segundo. Segundo o artigo 186 do Código Civil: 'aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, Da mesma forma, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito'. a Lei 13.467/17, que alterou a CLT, incluiu, no Título II-A, os artigos 223 de A a F, que tutelam os direitos à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, dentre outros, estabelecendo a reparação por danos extrapatrimoniais para ofensa aos referidos bens jurídicos.

Ressalto o teor do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, o qual dispõe sobre a teoria da responsabilidade objetiva: 'haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para o direito de outrem'.

Conclui-se, portanto, que em se tratando de atividade de risco, hipótese excepcional, haverá obrigação de reparar, independentemente de dolo ou culpa, bastando a comprovação do dano e do nexo causal, sendo presumível a culpa.

A meu ver, por ser fato público e notório, a atividade da reclamada, ao disponibilizar a terceiros a possibilidade da utilização de serviços de transporte de motoristas parceiros, estabelecendo um elo entre o detentor do instrumento de transporte (automóvel), seu condutor e o passageiro, numa sociedade altamente violenta como é a brasileira (com uma média de homicídios anuais superior a 50.000 pessoas e outros milhares de crimes contra a vida (crimes tentados), à integridade

física (lesões corporais, v.g.) e contra o patrimônio), não pode ser considerada de outra forma que não a exposição ao profissional a um elevado risco.

Alia-se a tais constatações as situações evidentes da posição do prestador de serviços (sentado à frente e de costas para os passageiros), o fato de estarem em um local confinado e isolado, com pouca visibilidade externa e difícil contato com terceiros, o que se traduz em constante estado periculoso.

Não fosse isto, a prova oral emprestada reforça que as condições de trabalho disponibilizadas para a prestação de serviços não são seguras o suficiente, atraindo, assim, a teoria da responsabilidade objetiva, senão vejamos, no depoimento da reclamada que confirma a prestação de serviços da falecida no dia do evento, que não é exigido qualquer documento para se cadastrar no aplicativo como passageiro, que os motoristas podem cancelar a viagem, entretanto, a rota da corrida pode ser alterada a qualquer momento pelo passageiro, até mesmo depois de iniciado o trajeto; que o motorista não tem acesso à foto do passageiro, nem ao número de pessoas que irão embarcar na viagem, que não há gravação/filmagem das viagens, que não são disponibilizados treinamentos ou cursos aos motoristas parceiros de direção defensiva, introdução a defesa pessoal, ou aspectos relacionados à prevenção de eventos.

A testemunha ouvida, por sua vez, informou que: é possível e ocorre com frequência de o passageiro alterar a rota e o destino de viagens, inclusive para áreas de risco, sem possibilidade de recusa pelo motorista; que pode cancelar a viagem, mas a ré aplica penalidades; que ocorre de ter chamado de corrida feito por pessoa do sexo feminino e na hora de embarcar comparece pessoa do sexo masculino; que desconhece a existência de informações, inclusive na plataforma, de direção defensiva, defesa pessoal ou similares.

Conclui-se, portanto, que os motoristas do aplicativo em tela tem por atividade primordial transitar por várias regiões da cidade, incluindo aquelas que possuem altos índices de criminalidade, transportando pessoas das mais variadas índoles, estando sujeitos

à violência, expondo seu patrimônio e sua própria integridade física.

Entendo, a partir de todos os elementos probatórios e constantes dos autos, que a empresa ré é omissa e negligente em relação à segurança dos seus motoristas, por não disponibilizar aos mesmos um mínimo de seletividade nas suas interações entre os prestadores de serviço e os usuários do aplicativo.

Essas falhas se iniciam com a reclamada aceitando a prestação de serviços de pessoas indeterminadas e comuns, que nem sempre são preparadas para situações de risco e de conflito iminente (como dito anteriormente, não são submetidos a cursos ou palestras de segurança direção defensiva e defesa pessoal), do próprio sistema de cadastramento dos possíveis usuários, sem se atentar para perfis verificados e de pessoas de alta periculosidade ou com histórico de crimes, a indicação do solicitante, com foto e número de passageiros a embarcar, dentre outras.

A presunção constitucional de inocência não se aplica aqui, pois se trata de uma condição de esclarecimento e conhecimento do prestador de serviços, até como forma de se precaver e/ou recusar o serviço. Restou, inclusive, demonstrado em sede de instrução processual, que não é possível ao motorista ter ciência de antecedentes criminais de usuários do aplicativo.

Embora tenha o preposto tenha afirmado que há pesquisa por parte da ré dos cadastros realizados na plataforma, restou demonstrado de forma clara que não é o que acontece na realidade.

Prosseguem as falhas da ré quando esta deixa de adotar medidas objetivas de proteção, como registros no sistema e acesso de rotas alteradas, alerta sobre áreas de risco por violências, possibilidade de recusa de corridas pelo motorista por ele consideradas como de risco, sem punições diretas ou indiretas, acompanhamento em tempo real das corridas por áudio e/ou imagens; possibilidade de recusa de mudança de destino ou trajeto durante a viagem, instalação de botões ou sistema de 'pânico' de acesso sigiloso pelo motorista, indicação de que aquele veículo se presta ao serviço da 99 Tecnologia.

Por fim, apenas para demonstração de falhas, ao final da viagem, um sistema de finalização de viagem personalizado (por exemplo, por voz ou sistema biométrico), com um sistema de imediato acionamento da Polícia em caso de suspeita ou constatação de ação de violência, ou falta de comunicação com o prestador de serviços, dentre outras medidas eficazes.

Na prova dos autos, inclusive, se demonstra que a reclamada passou a executar algumas mudanças em procedimentos (instalação de botão feminino, por exemplo) de viagens, com o escopo de proporcionar menos situações de risco aos seus colaboradores, numa clara demonstração de que é possível melhorar a proteção dos trabalhadores, com práticas objetivas e pontuais.

A reclamada insistiu na tese de que a falecida contribuiu, em alguma medida, para o evento - fazendo corridas para pontos de venda de drogas e dividindo a prestação de serviços. Quanto a tais alegações, noto que a prova existente nos autos não contribui para alicerçar essa tese da defesa.

Passado tal ponto, restou incontroverso nos autos que a de cujus foi morta no exercício da prestação de serviços para a ré, estando presentes, pois, a culpa (objetiva ou subjetiva), o nexo causal e o dano, surgindo, portanto, o dever de indenizar.

Não é possível excluir a responsabilidade da reclamada pelo evento ocorrido, pois o nexo de causalidade, nesses casos, como já mencionado, decorre do risco inerente à atividade desenvolvida pela reclamada.

Registre-se que, embora seja dever do Estado zelar pela segurança pública, não se pode transferir o risco do empreendimento para o empregado, porquanto cabe ao empregador oferecer condições mínimas de segurança aos seus empregados, sobretudo quando estes trabalham em atividades sabidamente susceptíveis a ações criminosas.

(...)

Quanto aos danos morais sofridos pela parte autora, é incontestável, não havendo como mensurar o sentimento de angústia, o sofrimento e a tristeza da autora pela perda de sua mãe.

> *Por todo o exposto, considerando a gravidade do fato, o princípio educativo da punição, a capacidade econômica da ré e a vedação do enriquecimento ilícito, os objetivos preventivos e repressivos da punição, CONDENO a reclamada a pagar à autora uma indenização em danos morais no importe de R$ 100.000,00.*" (ID 40e22ea - Pág. 5 a 10)

No que diz respeito ao valor arbitrado à indenização, conquanto seja incomensurável a trágica perda de um ente querido em infortúnio prevenível e evitável, entendo que o valor fixado na origem é condizente com a gravidade do fato, com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e com o que o Judiciário costuma adotar nestas situações, além de atender as funções preventiva, reparativa e educativa da indenização, motivo pelo qual rejeito o pedido da reclamada de minoração e o da reclamante de majoração.

Por outro lado, quanto a Wander Santos Brum, de fato, tal qual consignado na origem, "*Depreende-se dos autos que o autor vivia em união estável com a falecida, Sra. Margarete, conforme escritura pública de união estável de f. 1594 e seguintes, lavrada no ano de 2008, o que também sobressai de outros elementos dos autos, como o fato de ambos possuírem o mesmo endereço*" (ID c0969c6 - Pág. 2). Entretanto, conforme apontado pela reclamada, durante o inquérito policial, ele próprio informou ter se separado da vítima oito meses antes do crime (ID 06b788e - Pág. 18) e, embora tenha dito que ainda era apaixonado pela motorista, afirmou que já havia se conformado com a separação, residiam em casas separadas no mesmo lote e que já houve medidas protetivas em seu desfavor por conflitos com a vítima.

Isso considerado, embora seja evidente que existiu laço afetivo entre Wander Santos Brum e a vítima e que, quando do crime, eles aparentemente conviviam em harmonia, a meu ver, não subsiste o fato objetivo em que se fundamentou a condenação (existência de união estável à data do crime), motivo pelo qual, ainda que se admita que Wander Santos Brum tenha sofrido com a morte da ex-companheira, não subsiste a condenação da origem, porque, na hipótese, o dano moral não pode ser presumido e em momento algum foram especificamente provados os danos sofridos pelo ex-companheiro (ônus que lhe competia, por se tratar de fato constitutivo do direito pleiteado - art. 818, I da CLT; art. 373, I do CPC).

Passo à análise dos danos materiais.

Na inicial, a reclamante alegou que:

> "*Conforme certidão de óbito anexa, Margarete faleceu aos 49 anos, tendo então uma expectativa de vida de mais 31 anos. Como a 'de cujus' auferia renda mensal de R$ 3.500 (três mil e quinhentos reais), a indenização deverá seguir este valor acrescido de 13° até a provável data de sua morte, totalizando o valor de R$ 1.410.500,00 (um milhão, quatrocentos e dez mil e quinhentos reais)*" (ID 608cedd - Pág. 12)

Contudo, não juntou qualquer documento a corroborar a renda mensal alegada nem produziu prova oral a respeito (ônus que lhe competia, por se tratar de fato constitutivo do direito alegado - art. 818, I da CLT; art. 373, I do CPC). E, no ID 012923d, foi juntado extrato de corrida de Margarete Nascimento, extraído do processo nº 0010268-78.2022.5.03.0020, referente ao período compreendido entre 10/05/2021 e 10/10/2021, no valor total de R$ 9.016,64 (ou seja, renda média de R$ 1.803,32 por mês).

Em razão disso, embora seja presumível que a reclamante, à época com 15 anos, dependia de 2/3 da renda da mãe para subsistência, deve-se observar a renda mensal média comprovada nos autos, de R$ 1.803,32, e não a de R$ 3.500,00 (informada na inicial mas não corroborada por qualquer prova).

Quanto ao termo final, nada a modificar, pois é esperado que até a idade de 25 anos os filhos estejam finalizando a graduação e ingressando no mercado de trabalho e, por isso, ainda dependam financeiramente dos pais para sobreviver.

Por fim, no que diz respeito à pretensão da reclamante de pagamento da pensão em parcela única, não vejo óbice legal para seu deferimento.

Entendo que, com as modificações cabíveis, aplica-se à hipótese o disposto no parágrafo único do artigo 950 do Código Civil, segundo o qual "*o prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez*".

Sendo faculdade conferida pelo legislador e tendo em conta as dificuldades inerentes a uma execução continuada, entendo que atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade a fixação em parcela única da indenização por danos materiais deferida.

Todavia, nessa hipótese, por razões de relevância e similitude, deve ser autorizado, de ofício, o abatimento proporcional do custo financeiro decorrente da antecipação, sob pena de gerar enriquecimento indevido para a vítima e impor à reclamada um ônus maior do que lhe traria o pagamento sob a forma de pensão mensal. É que, se o pagamento em atraso implica acréscimo pela mora, o adimplemento antecipado deve gerar abatimento proporcional, atendendo-se ao disposto no Código Civil.

E, assim, considerando a forma de cálculo fixada na sentença e aqui parcialmente modificada, determino seja aplicado o redutor de 30% ao valor da indenização por danos materiais a incidir sobre as parcelas vincendas à época do pagamento.

Por todo o exposto, dou parcial provimento ao recurso da reclamada, para absolvê-la da condenação a '*indenização por danos morais, no importe de R$ 100.000,00, em benefício do espólio do autor*" Wander Santos Brum e, no tocante aos danos materiais, substituir a condenação da origem por "*b) indenização por danos materiais, até a menor completar 25 anos de idade, observando como critério a renda mensal de R$ 1.803,32*". Dou parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar que a indenização arbitrada na sentença e aqui parcialmente modificada, relativa aos danos materiais, seja quitada em parcela única. E, de ofício, determino que, no cálculo do valor correspondente, seja aplicado o redutor de 30% sobre as parcelas vincendas à época do pagamento.

ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA

Pugna a reclamante sejam arbitrados honorários a favor de seus advogados, mas em relação ao espólio de Wander Santos Brum. Todavia, afora a reclamante ser parte ilegítima para pleitear honorários em favor do advogado do espólio de Wander Santos Brum, com a reforma da sentença e a improcedência de todos os pedidos feitos no processo nº 001026878.2022.5.03.0020, a reclamada deixa de ser sucumbente e, portanto, quanto a essa demanda, são indevidos honorários em seu desfavor.

Por sua vez, na expectativa de reforma da sentença, a reclamada requer a absolvição da condenação a honorários de sucumbência. Sucessivamente, requer a minoração do percentual arbitrado na origem para o mínimo legal (5%) e a condenação da reclamante ao pagamento de honorários, a serem fixados no máximo percentual legal (15%).

No tocante ao processo nº 010260-55.2022.5.03.0003, mesmo com a reforma feita nesta instância, a reclamada manteve-se sucumbente na indenização por danos morais e danos materiais, motivo pelo qual é indevida a inversão do ônus de sucumbência.

Quanto ao pedido de alteração do percentual arbitrado, também nada a prover.

É que, ao fixar o valor da verba honorária, para estabelecer retribuição em parâmetro justo e razoável, o juiz deve observar a natureza e importância da causa, o grau de zelo do profissional, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo despendido para seu serviço (artigo 791-A, §2º da CLT).

O patamar fixado na decisão de origem a título de honorários de sucumbência (10%) atende aos critérios da proporcionalidade e razoabilidade, nos moldes das diretrizes do § 2º do artigo 791-A da CLT, em conformidade com a complexidade da causa, razão pela qual rejeito a pretensão da reclamada, de minoração dos honorários por ela devidos e de arbitramento dos honorários devidos pelos reclamantes no máximo percentual legal.

Já no tocante ao processo nº 0010268-78.2022.5.03.0020, com a reforma feita nesta instância, considerando que na decisão do ID c0969c6 não houve condenação da reclamada em honorários em razão da demanda em comento, nada há a absolver, sendo o caso de apenas condenar o espólio de Wander Santos Brum ao pagamento de honorários em favor dos advogados da reclamada, arbitrados em 10% sobre o valor atualizado da causa, com exigibilidade suspensa por dois anos, extinguindo-se a obrigação ao final do prazo.

CONCLUSÃO

Acolho a preliminar das contrarrazões do ID 437447b e, uma vez cumpridos os requisitos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelas partes, salvo o tópico “2.2. da não compensação das pensões” do recurso da reclamante, por ausência de interesse recursal; rejeito as preliminares de mérito suscitadas pela reclamada em seu recurso ordinário; no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamada, para 1) absolvê-la da condenação a indenização por danos morais em benefício do espólio de Wander Santos Brum; 2) no tocante aos danos materiais, substituir a renda mensal base de R$ 3.500,00 por R$ 1.803,32; 3) condenar o espólio de Wander Santos Brum ao

pagamento de honorários de sucumbência, arbitrados em 10% sobre o valor atualizado da causa, sob condição suspensiva de exigibilidade; dou parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar que a indenização por danos materiais seja quitada em parcela única; de ofício, determino que, no cálculo do valor correspondente, seja aplicado o redutor de 30% sobre as parcelas vincendas à época do pagamento. Reduzo para R$ 200.000,00 o valor arbitrado à condenação e para R$ 4.000,00 o das custas processuais, ainda pela reclamada. Repetição do indébito com relação ao valor recolhido a maior para recorrer, na forma da Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR 167, de 20 de janeiro de 2021, alterada pela Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR 213, de 13 de dezembro de 2021.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, acolheu a preliminar das contrarrazões do ID 437447b e, uma vez cumpridos os requisitos de admissibilidade, conheceu dos recursos interpostos pelas partes, salvo o tópico "2.2. da não compensação das pensões" do recurso da reclamante, por ausência de interesse recursal; rejeitou as preliminares de mérito suscitadas pela reclamada em seu recurso ordinário; no mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao recurso da reclamada, para 1) absolvê-la da condenação a indenização por danos morais em benefício do espólio de Wander Santos Brum; 2) no tocante aos danos materiais, substituir a renda mensal base de R$ 3.500,00 por R$ 1.803,32; 3) condenar o espólio de Wander Santos Brum ao pagamento de honorários de sucumbência, arbitrados em 10% sobre o valor atualizado da causa, sob condição suspensiva de exigibilidade; sem divergência, deu parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar que a indenização por danos materiais seja quitada em parcela única; de ofício, determinou que, no cálculo do valor correspondente, seja aplicado o redutor de 30% sobre as parcelas vincendas à época do pagamento. Reduzido para R$ 200.000,00 o valor arbitrado à condenação e para R$ 4.000,00 o das custas processuais, ainda pela reclamada. Repetição do indébito com relação ao valor recolhido a maior para recorrer, na forma da Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR 167, de 20 de janeiro de 2021, alterada pela Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR 213, de 13 de dezembro de 2021.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Desembargador Ricardo Marcelo Silva (Relator), Desembargador Marcus Moura Ferreira e Desembargador Ricardo Antônio Mohallem (Presidente).

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dra. Júnia Castelar Savaget.

Presente: Dra. Bruna Antunes Teixeira, pela recorrente-reclamada 99 TECNOLOGIA LTDA.

Belo Horizonte, 20 de agosto de 2024.

RICARDO MARCELO SILVA
Relator

SENTENÇAS

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010213-13.2023.5.03.0176
Data: 07.07.2023
DECISÃO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE ITUIUTABA - MG
Juiz Titular: CAMILO DE LELIS SILVA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05.05.2023
Valor da causa: R$ 43.137,00

AUTOR: MAURICIO MOURA NOBREGA
RÉU: INTECNIAL S.A. E OUTROS (3)

TERMO DE AUDIÊNCIA

Na presente data, o processo supra foi submetido a julgamento, ausentes partes e procuradores, pelo magistrado foi proferida a seguinte decisão:

VISTOS, ETC.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Dispensado da forma do art. 852-I da CLT.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Impugnação aos documentos

Sem razão, eis que se tratam de impugnações genéricas. Se as partes entendiam que algum documento estava diferente da realidade,

isto é, apresentava alguma falsificação, deveriam ter apontado no mesmo a referida adulteração ou incorreção e suscitar a instauração do incidente previsto nos arts. 430 e ss do CPC.

O valor probante dos documentos trazidos pelas partes será fixado de acordo com o livre convencimento deste Magistrado quando da análise do mérito.

Assim, rejeitam-se as impugnações.

Aplicabilidade da Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, prevê inúmeras alterações em matéria trabalhista, seja de ordem processual, seja de ordem material.

A lei processual tem aplicação imediata aos processos em curso na forma dos artigos. 912 da CLT c/c art. 14 do CPC/2015.

Assim, tendo em vista a teoria do isolamento dos atos processuais, aplica-se imediatamente a lei processual àqueles atos que serão praticados sob a vigência da lei nova, os quais devem observar os requisitos de validade de tal lei, ficando resguardada a validade daqueles já praticados na lei antiga.

No tocante às questões materiais é aplicável a lei nova, a partir de sua vigência, aos contratos em vigor, mesmo que celebrados antes de 11/11/2017, inclusive quanto a dispositivos que restringem direitos legalmente previstos, não havendo se falar em retroatividade ou mesmo em violação a direito adquirido.

Incompetência Material da Justiça do Trabalho

As reclamadas argumentam que a pretensão autoral vincula-se à matéria estritamente cível - percepção de seguro de vida - e, portanto, a Justiça do Trabalho seria incompetente para apreciação da presente lide.

Não prospera.

Consoante o disposto no art. 114 da CF/88, com norma ampliada através da EC nº 45/2004, a Justiça do Trabalho é competente para julgar todas as ações que tenham como fundamento a relação do trabalho, incluindo-se aí as controvérsias dela decorrentes (art. 114, I e IX, CF).

In casu, a pretensão autoral de recebimento de indenização estabelecida em apólice de seguro de vida não tem origem em contrato civil, firmado diretamente entre o reclamante e a seguradora. Veja-se

que a contratação do seguro de vida decorreu diretamente da relação empregatícia mantida entre ele e a primeira demandada.

Nesse sentido, jurisprudência do TST e do nosso e. Regional:

> *I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO. PARCELA DECORRENTE DO CONTRATO DE TRABALHO. VIOLAÇÃO DO ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O Tribunal Regional manteve a sentença em que declarada a incompetência desta Justiça Especializada para apreciar e julgar o feito, sob o fundamento de que a controvérsia gira em torno de descumprimento de obrigação atribuída à seguradora contratada pela empregadora da Reclamante. Visando prevenir possível violação do art. 114, IX, da CF, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA EM GRUPO CONTRATADO PELA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO. PARCELA DECORRENTE DO CONTRATO DE TRABALHO. VIOLAÇÃO DO ART. 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Caso em que registrado pelo Tribunal Regional a contratação de seguro de vida em grupo pela empregadora, concedido à Reclamante em decorrência da relação de emprego. Não há como afastar a competência material desta Justiça Especializada para apreciar e julgar ação de indenização correspondente, na medida em que o seguro foi criado e mantido em razão da existência de uma relação laboral, estando a causa de pedir diretamente atrelada ao vínculo de emprego. O legislador, ao conferir nova redação ao art. 114, IX, do Texto Constitucional, pretendeu que todos os conflitos entre empregados e empregadores estivessem situados no âmbito da competência da Justiça do Trabalho. Violação constitucional configurada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido*. (TST-RR-12235-49.2016.5.03.0092 - 5ª Turma - Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues - DEJT 26/04/2018). - grifa-se

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO DE SEGURO DE VIDA FIRMADO EM VIRTUDE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, bem como as de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (cf. art. 114, I e VI, da Constituição da República). In casu, através da presente ação trabalhista, o autor pretendeu a condenação das rés ao pagamento de indenização do seguro de vida em grupo que deveria ter sido contratado pela sua empregadora junto à empresa seguradora, obrigação fundada em ajuste coletivo da categoria. Portanto, não há dúvida de que a obrigação relativa à contratação de seguro de vida em grupo decorreu do contrato de trabalho firmado entre a 1ª ré e o autor. O seguro de vida consiste, assim, numa verdadeira utilidade a ser fornecida pela empregadora como contraprestação pelos serviços prestados, circunstância que atrai a competência desta Justiça Especial para julgar a controvérsia em questão. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010632-35.2016.5.03.0093 (RO); Disponibilização: 31/07/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1067; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli). - grifa-se

SEGURO DE VIDA COLETIVO. OBRIGAÇÃO PREVISTA EM ACORDO COLETIVO. INADIMPLEMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O seguro de vida em grupo contratado pela ex-empregadora está estritamente relacionado ao contrato de trabalho havido entre as partes. Assim sendo, há que se reconhecer a competência da Justiça do Trabalho, nos termos da redação dada ao art. 114 da CR/88, pela EC nº 45 /2004, que deve ser interpretada de forma ampliativa, englobando todas as ações em que se discute direitos decorrentes da relação de emprego. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010426-86.2017.5.03.0157 (RO); Disponibilização: 17/06/2019; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro)

CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA PARA O TRABALHADOR. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.

> *INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PRÊMIO DO SEGURO. PEDIDO DE RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPREGADORA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência desta Especializada se firmará sempre que a controvérsia estabelecida na demanda tiver origem na relação de trabalho ou a natureza do conflito que lhe tenha sido submetido se der entre empregado e empregador, pouco importando que, para sua solução, seja necessário o enfrentamento de questões prejudiciais disciplinadas por preceitos e princípios de outros ramos do Direito, as quais somente serão decididas incidenter tantum. Se a pretensão deduzida em Juízo vem calcada, como na hipótese destes autos, em obrigação prevista no contrato de trabalho (obrigação da empregadora, estabelecida em norma coletiva, de contratação de seguro de vida com cobertura de invalidez permanente), ou seja, em caracterização de dissídio decorrente da relação de emprego, firma-se a competência desta Especializada com espeque nos artigos 114, da CR/88, e 652, IV, da CLT, segundo os quais competirá à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de emprego.*" (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000099-73.2014.5.03.0097 RO; Data de Publicação: 25/09/2015; Disponibilização: 24/09/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 362; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima; Revisor: Rosemary de O. Pires).

Desta feita, verifica-se que tal situação sub judice não está atrelada à condição civil das partes, fato que excluiria a apreciação da competência desta Especializada.

A lide tem como fundamento a relação de trabalho, por meio da qual foi garantido o seguro de vida ao obreiro, benefício este firmado pela empregadora em prol dos seus empregados.

Logo, a controvérsia decorre da relação de trabalho e como tal deve ser analisada por esta Justiça, nos moldes do art. 114 da CF/88, pelo que fixa-se a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a presente lide, rejeitando-se, assim, a preliminar de incompetência em razão da matéria arguida pelas rés.

Ilegitimidade passiva

Não prospera.

A legitimidade para figurar tanto no polo ativo, como no polo passivo da ação deve ser verificada através da teoria da asserção. Dessa forma, verifica-se a legitimidade tendo por base as alegações do autor como se fossem verdadeiras. Esta teoria é a que mais se coaduna com caráter abstrato e autônomo do direito de ação, isto é, com a desvinculação e independência que existe entre o direito de ação e o suposto direito material alegado.

Assim, tendo em vista a teoria da asserção e o caráter abstrato do direito de ação, basta, para aferir a legitimidade, se no polo passivo da demanda encontra-se realmente a pessoa que o reclamante imputa como devedora do direito. É o que basta.

Assim, rejeita-se a preliminar.

Inépcia da inicial

Na presente demanda não se visualiza a ocorrência de nenhuma das hipóteses do parágrafo único do art. 330 do Código de Processo Civil.

Além disso, a inicial reveste-se dos requisitos exigidos pelo art. 840 da CLT, possibilitando o exercício do direito de defesa.

Dessa forma, rejeita-se a preliminar.

Ausência de interesse processual

No caso dos autos, existe o interesse de agir, pois necessita o autor do provimento jurisdicional invocado, quando analisada essa condição da ação, perfunctoriamente.

Ademais, o fato de existir ou não requerimento expresso do aviso do sinistro confunde-se com o próprio mérito do pedido, devendo, se for o caso, ser ali analisado.

Rejeito.

Da Prescrição Cível

Em se tratando de ação indenizatória postulada tendo por fundamento o descumprimento de obrigação proveniente de norma coletiva aplicável à relação empregatícia havida entre as partes, a prescrição

incidente é a trabalhista, prevista no 7º, XXIX, da CR/88, independente se, eventualmente, norma de direito material cível venha a ser aplicada.

MÉRITO

Indenização de Seguro de Vida (invalidez)

Entende o reclamante, na inicial, fazer jus ao recebimento de indenização substitutiva de seguro de vida, previsto em norma coletiva aplicável à relação empregatícia havida entre as partes, contratado pela 1ª reclamada (empregadora do autor) com as 2ª e 3ª rés.

Aduz o trabalhador ter sido aposentado por invalidez permanente decorrente de acidente de trabalho em 27/05/2022 e, por conseguinte, requer o pagamento do seguro de vida em grupo previsto na cláusula décima terceira, da CCT da categoria. Ressalta que a 1ª ré, na condição de empregadora/contratante do seguro em questão, por força coletiva, deve garantir o seguro aos trabalhadores, devendo essa responder pela indenização em caso de omissão por parte das seguradoras.

A primeira reclamada (Intecnial SA) assevera que apesar das alegações autorais, não há qualquer comprovação de solicitação do prêmio e muito menos de negativa de qualquer das reclamadas, ressaltando não ser a defendente responsável pelo pagamento da indenização requerida, conquanto tal responsabilidade restringe-se à seguradora, afirmando, ainda, que o reclamante já recebeu indenizações pleiteadas em ação anterior, não havendo se falar em qualquer tipo de responsabilização.

As segunda e terceira demandadas (Sul América Seguros e Sompo Seguros), em síntese, esclarecem que jamais se negaram a pagar o prêmio referente à apólice, uma vez que sequer houve a notificação do sinistro por parte do autor e/ou da empregadora, tampouco o encaminhamento da documentação comprobatória necessária, restando prejudicada a sua avaliação e enquadramento do caso aos riscos garantidos pelo contrato de seguro.

Asseveraram, por fim, as últimas rés, que não há nos autos comprovação de invalidez total e permanente por acidente do autor, pelo que não há se falar em pagamento da indenização securitária pleiteada.

Analiso.

Por proêmio, restou incontroverso que o autor manteve vínculo empregatício com a 1ª ré, na função de mecânico montador, no período compreendido entre 01/09/2011 a 06/05/2017, quando foi dispensado imotivadamente.

Compulsados os autos, observa-se que o reclamante sofreu acidente de trabalho em 11/12/2011 (CAT fls. 130-131/pdf), enquanto laborava em favor da 1ª ré. Conforme CNIS previdenciário (fls. 15-26/pdf), recebeu auxílio doença por acidente de trabalho (espécie 91) de 27/12/2011 a 08/02/2013; auxílio acidente (espécie 94) de 09/02/2013 a 12/04/2017, vindo a aposentar-se por invalidez permanente (espécie 32) em 27/05/2022 (carta de concessão - fls. 27/pdf).

Porém, por qualquer ângulo que se analise a questão, entendo não merecer acolhida a pretensão do autor.

A CCT 2011/2012 da categoria, em sua cláusula 13ª, determina que (fls. 39/pdf):

> *"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - As empresas vinculadas ao SINDUSCON ERECHIM manterão obrigatoriamente, a cada um dos seus empregados das categorias profissionais pertencentes ao SINTRACOM ERECHIM-RS, sem ônus para os empregados, e a todos eles, independente da forma de contratação, Seguro de Vida em Grupo, por morte natural, acidental ou invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de acidente pessoal no limite mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por empregado."* - grifa-se.

Incontroverso, portanto, que a empregadora, primeira ré, contratou o seguro em questão, conforme comprova o documento de fls. 32-33/pdf, trazido aos autos pelo próprio autor, cuja apólice (fls. 324 e ss/pdf) vigeu de 01/09/2011 a 01/11/2012, portanto, cumprindo com a obrigação de manter seguro de vida pessoal ao reclamante, nos moldes do instrumento coletivo.

No entanto, malgrado a concessão de aposentadoria por invalidez/incapacidade permanente previdenciária (B32) concedida ao autor pelo INSS, não há provas nos autos de que o reclamante preencha os critérios médicos para caracterização invalidez funcional permanente total por acidente, como quer fazer crer na inicial e, consequentemente, esteja apto a receber a indenização securitária que entende fazer jus (art. 818, I, CLT).

Em verdade, o que se constata, da documentação anexada aos autos, é que não é qualquer invalidez que é apta a ensejar o pagamento do seguro contratado, mas tão somente aquela que preencha os critérios médicos descritos pelo seguro para caracterização de invalidez funcional

permanente total por acidente (IPA), nos moldes das condições gerais estipuladas pela seguradora (fls. 176/ 327-409/pdf).

Há de se ressaltar, ainda, que a aposentadoria por invalidez previdenciária concedida ao reclamante é espécie 32, ou seja, comum, e não acidentária (92), não havendo provas, consequentemente, de que o benefício concedido decorreu do acidente sofrido pelo autor, como quer fazer crer na exordial.

Portanto, no cenário descortinado, não tendo o autor se desincumbido do seu encargo probatório de comprovação de preenchimento dos requisitos contratuais instituídos pelas seguradoras para concessão dos prêmios (art. 818, I, CLT), sem perder de vista, ainda, que sequer há prova do pedido e/ou da recusa das seguradoras ao pagamento do benefício, não se há de cogitar em ato ilícito praticado pela empregadora que pudesse ensejar o dever de pagamento de indenização substitutiva ao trabalhador, bem como das seguradoras em pagar o referido prêmio.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido de indenização formulado na presente ação.

Litigância de má-fé

Rejeita-se o pedido, pois não se constata que qualquer das partes tenha violado o princípio da boa-fé processual no presente caso.

Justiça gratuita

Defere-se ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita na forma do art. 790, §3º da CLT (Lei 13.467/2017) por não existirem provas de que tenha algum rendimento superior a 40% do teto da previdência social.

Honorários advocatícios de sucumbência

O art. 791-A da CLT (Lei 13.467/2017) com vigência a partir de 11/11/2017 prevê o direito aos honorários de sucumbência e o §3º prevê ainda a condenação em sucumbência recíproca.

A lei processual tem aplicação imediata aos processos em curso na forma dos artigos. 912 da CLT c/c art. 14 do CPC/2015.

A presente ação foi protocolada em bem após 11/11/2017, não existindo controvérsia de direito temporal acerca da aplicação do art. 791-A da CLT ao caso em tela.

Assim, considerando-se os parâmetros fixados no §2º do art. 791-A da CLT, fixam-se os honorários de sucumbência **pelo reclamante**, no percentual de 5% incidente sobre o valor dos pedidos indeferidos totalmente.

Tendo em vista o teor do acórdão proferido pelo STF na ADIN 5766 o qual declarou a inconstitucionalidade da expressão constante no art. 791-A, §4º da CLT "desde que não tenha obtido em juízo ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa" o crédito aqui deferido fica sujeito à condição suspensiva de exigibilidade na forma definida na parte final do art. 791-A, §4º da CLT: "as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário".

Pondera-se que não há incidência de honorários advocatícios de sucumbência sobre o valor requerido na inicial a título de honorários advocatícios de sucumbência, sob pena de caracterizar-se *bis in idem*.

Correção monetária e juros de mora

A correção monetária, conforme restou decidido pelo pleno do STF no julgamento da ADC 58, será feita pelo índice do IPCA-E na fase pré-judicial, e na fase judicial o valor do crédito será corrigido pela taxa SELIC.

Os juros de mora serão de 1% ao mês na forma art. 39, §1º da Lei 8.177/91 e da Súmula TST n. 200 na fase pré-judicial, já na fase judicial os juros de mora serão remunerados pela taxa SELIC tendo em vista que essa taxa já abrange os juros de mora e não há possibilidade de se acumular dois tipos de juros.

Considera-se como etapa pré-judicial aquela que vai até o dia imediatamente anterior à data da propositura da ação, independentemente da data da citação, tendo em vista que a citação valida constitui o devedor em mora (art. 240, caput do CPC) e que os efeitos da citação retroagem à data da propositura da ação para fins de interrupção da prescrição sendo que no juízo trabalhista muitas vezes é desconhecida a data efetiva de citação do réu a qual é feita via postal.

III - DISPOSITIVO

Pelos motivos expostos na fundamentação, a qual integra este dispositivo para todos os efeitos legais, na ação proposta por MAURICIO MOURA NÓBREGA em face de INTECNIAL S/A; SUL AMÉRICA SEGUROS DE PESSOAS E PREVIDÊNCIA S.A e SOMPO SEGUROS S.A., decide-se:

1. Rejeitar as impugnações e preliminares arguidas;
2. No mérito, concedida a gratuidade da justiça, JULGAR IMPROCEDENTES os pedidos formulados na inicial

Deferida justiça gratuita ao reclamante.

Honorários advocatícios de sucumbência, nos termos dos fundamentos.

Liquidação por cálculo, apenas para atualização do valor deferido a título de honorários de sucumbência.

Correção monetária e juros de mora na forma da fundamentação.

Custas, pelo reclamante, no importe de R$862,74, calculadas sobre o valor da causa de R$ 43.137,00, das quais fica isento em razão do deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

Intime-se as partes.

Intime-se a UNIÃO, após a liquidação da decisão (CLT, art. 879, § 3º), se for o caso, observando-se os termos da Portaria nº 582/2013 do Ministério da Fazenda.

Nada mais.

ITUIUTABA/MG, 07 de julho de 2023.

CAMILO DE LELIS SILVA
Juiz Titular de Vara do Trabalho

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATOrd 0011248-17.2023.5.03.0173
Data: 20.03.2024
DECISÃO DA 6ª VARA DO TRABALHO DE UBERLÂNDIA - MG
Juiz Titular: MARCO AURÉLIO FERREIRA CLÍMACO DOS SANTOS

Tramitação Preferencial - Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18.11.2023
Valor da causa: R$ 146.224,17

AUTOR: ANA PAULA ARAUJO PIMENTA
RÉU: D'VANS TECNOLOGIA LTDA E OUTROS (5)

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

A reclamante ajuizou reclamação trabalhista, acompanhada de documentos, em desfavor das reclamadas e, com base nos argumentos de fato, formulou os pedidos constantes do Rol da Petição de Inicial.

Atribui-se à causa o valor de R$146.224,17.

Indeferido o pedido de tutela antecipada às p. 285-287/pdf.

Realizada a audiência, as 2ª e 3ª reclamadas apresentaram defesas escritas (p. 545-580/pdf e p. 344-414/pdf, respectivamente), com documentos, acerca das quais se manifestou a autora.

Regularmente notificadas, as 1ª, 4ª, 5ª e 6ª rés não compareceram à audiência designada (p. 692-694/pdf).

Requereu a reclamante a aplicação das penas de revelia e a confissão às reclamadas ausentes.

As partes concordaram com a utilização de prova emprestada.

Em audiência de instrução, foi ouvida a reclamante.

Inconciliados e inexistindo outras provas a produzir, encerrou-se a instrução processual.

Designou-se julgamento.

Decido.

II - FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL

A competência da Justiça do Trabalho decorre de previsão constitucional, consoante art. 114 da Carta Magna, e é fixada em razão da matéria.

O caso em exame discute alegada relação de emprego entre as partes e os direitos daí decorrentes, o que se insere na competência material desta Justiça Especializada.

Esclareça-se, quanto à decisão proferida pelo STF na Reclamação de n. 59.795/MG, que se trata de decisão monocrática, pontual e sem qualquer efeito vinculante aos órgãos do Poder Judiciário.

Rejeita-se.

ESCLARECIMENTO INICIAL - DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL INTERTEMPORAL

Tratando-se de contrato iniciado após vigência da Lei 13.467 /2017, tem-se por aplicáveis as novas disposições legais (direito material em vigor no decorrer da contratação).

Quanto às questões processuais, tratando-se de processo iniciado após a vigência da Lei 13.467/2017, tem-se por aplicável o disposto na referida norma, observadas as ressalvas adiante fixadas.

Efetivamente, entende este Juízo por inconstitucional (inconstitucionalidade material) o artigo 791-A, § 4º, da CLT, na parte que mitigou/restringiu, de forma irrazoável/lesiva, o direito fundamental à assistência jurídica integral e gratuita (artigo 5º, LXXIV, da CRFB) e, ultima ratio, o próprio direito fundamental ao Acesso à Justiça/Acesso a uma Ordem Jurídica Justa, previsto nos artigos 5º, XXXV e 7º, XXIX, primeira parte, da CRFB, relativamente aos Jurisdicionados pobres, juridicamente.

Da mesma forma, infringiu os artigos 1º, caput, III, IV, 3º I, III, IV, 4º, II, 5º, caput, III, §§ 1º, 2º e 3º, 7º, caput, da CRFB, além de normas de supradireito e convencionais, mais precisamente, o disposto nos artigos 5º e 8º, da Declaração Universal de Direitos Humanos, nos artigos 2º, 8º, 11, 25 e 29, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), dos artigos 2º, 5º, 7º, 10, 1, 14, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, dos artigos 2º, 4º, 5º, 7º. 23 e 24, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, sem descurar do disposto nos artigos 1º e 13, do CPC c/c artigos 8º e 769, da CLT.

Saliente-se que, a imposição de pagamento de custas e honorários (sucumbenciais) ao portador do benefício da Justiça Gratuita, na Justiça Federal do Trabalho, nos termos na norma citada, representou a violação mais expressiva de Acesso ao Judiciário, ao direito de ter/buscar direitos.

Da mesma forma, violados os princípios da Vedação do Retrocesso Social e da Proteção ao Mínimo Existencial, bem como as cláusulas da Vedação da Tutela Insuficiente e da Vedação do Excesso.

Em razão da pertinência, cite-se, por oportuno, o entendimento dos professores Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero, em sua obra Curso de Direito Constitucional, 7ª Edição, Editora Saraiva, 2018, in verbis:

> "8.5. As diversas faces da inconstitucionalidade
> 8.5.1 Inconstitucionalidade formal e inconstitucionalidade
> material
> .....omissis.....
> A inconstitucionalidade material se relaciona com o acaba de ser dito, uma vez que tem a ver com o conteúdo da lei, ou melhor, com a não conformação do ato do legislador, em sua substância, com as regras e princípios constitucionais. Há inconstitucionalidade material quando a lei não está em consonância com a disciplina, valores e propósitos da Constituição.
> A liberdade do legislador para conformar a lei deve ser exercida dentro dos limites constitucionais. Dentro desses limites, a lei, qualquer que seja o seu conteúdo, é absolutamente legítima. Veda-se ao legislador, porém, exceder ou ficar aquém dos limites da Constituição.
> A lei, portanto, deve se pautar pela regra da proporcionalidade, não podendo exceder o limite necessário à tutela dos fins almejados pela norma constitucional. Isso porque, ao excedê-los, estará ferindo direitos constitucionais limítrofes com o direito constitucional por ela tutelado. Quando há dois modos para dar proteção ao direito constitucional, considera-se ilegítima a lei que, dando-lhe tutela, não é a que a traz a menor interferência ou restrição sobre outro direito. Assim, se a lei vai além do necessário, há negação da cláusula de vedação de excesso.

De outro lado, o legislador não pode deixar de responder às exigências da norma constitucional, ou de respondê-las de modo insuficiente, deixando sem efetiva proteção o direito constitucional. Se isso ocorrer, a lei violará o direito fundamental na sua função de mandamento de tutela. Daí, por que, quando esta tutela inexiste ou é insuficiente, há violação da cláusula de vedação de tutela insuficiente. Lembre-se que, quando se diz que direitos fundamentais incidem verticalmente sobre o Estado, afirma-se que eles geram um dever de proteção ao legislador, assim como ao administrador e ao juiz. Neste sentido, se a lei permanece aquém da medida de proteção ordenada pela Constituição, há violação da vedação de tutela insuficiente. Claus-Wilhelm Canaris, considerando a Lei Fundamental alemã e a jurisprudência do Tribunal Constitucional alemão, afirma que, em princípio, a função dos direitos fundamentais de imperativo de tutela carece de sua transposição pelo direito infraconstitucional. Em razão disso, diz que ao legislador fica aberta uma ampla margem de manobra entra as proibições da insuficiência e do excesso. Adverte, contudo, que a proibição de insuficiência não coincide com o dever de proteção, mas tem uma função autônoma em relação a ele, tratando-se de dois percursos argumentativos distintos, pelos quais, em primeiro lugar, controla-se se existe um dever de proteção, e, depois, em que termos este deve ser cumprido pelo legislador sem descer abaixo do mínimo de proteção jurídico-constitucionalmente exigido. Por conseguinte, o controle constitucional da insuficiência almeja investigar se a tutela normativa, reconhecida como devida pelo legislador, satisfaz as exigências mínimas na sua eficiência. O controle judicial, portanto, ao detectar a insuficiência, deve parar no mínimo necessário, não podendo ir além.

A inconstitucionalidade material tem a mesma consequência da inconstitucionalidade formal, ou seja, a nulidade da lei, exceto quando se está diante da questão da lei que se tornou incompatível com a nova Constituição. Apenas quando a incompatibilidade

> entre a lei e a nova Constituição é de conteúdo formal, ou melhor, quando a matéria regulada pela lei pretérita passou a ser de outra competência ou ter de ser tratada por espécie normativa diversa, é que se admite a recepção da lei. Foi o que ocorreu, por exemplo, com os Códigos de Organização Judiciária estaduais após a Constituição Federal de 1988. Antes, estes Códigos eram editados por resoluções dos Tribunais de Justiça, sendo que a Constituição de 1988 exigiu lei para regular a matéria. O resultado foi que os Códigos estaduais restaram válidos e eficazes, mas as suas novas alterações se subordinaram à necessidade de lei. O mesmo não se passa, entretanto, quando há inconstitucionalidade material. Nesse caso, a lei, diante da nova Constituição, não se encontra recepção, não é recepcionada, e, assim, obviamente não permanece válida e eficaz" (págs. 1007 e 1013/1015) - grifo não consta do original.

Verdadeiramente, não houve atuação do legislador de forma a atender a Constituição (suas regras, princípios e valores), inclusive violando o princípio da Razoabilidade/Proporcionalidade, na sua tríplice dimensão, além do interesse público.

Quanto ao princípio da Razoabilidade/Proporcionalidade, tem-se que a alteração citada, realizada pela Lei 13.467/2017, nas normas Celetizadas mencionadas, não eram a forma adequada para consecução dos objetivos pretendidos, qual seja, de um suposto aperfeiçoamento da legislação trabalhista, economia para os cofres públicos e eficiência da prestação jurisdicional, inclusive não sendo o meio necessário para atingimento daqueles objetivos, tanto que ultrapassados limites mínimos de conservação de direitos fundamentais, bem como limites mínimos existenciais dos próprios jurisdicionados, pobres, juridicamente. Também, não houve nenhuma vantagem a escolha de uma alteração legislativa (meio), nos moldes em que realizada, para o fim pretendido, no presente caso.

Na realidade, presente a inadequação da norma citada com a CRFB (não legislou para atender a Constituição - inidoneidade/incongruência), a desnecessidade do ato normativo para a sua finalidade constitucional (por ser mais gravoso, juridicamente/inexigibilidade) e violado o interesse público, quando da atuação federal legislando sobre matéria processual trabalhista - proporcionalidade em sentido estrito (por não determinar

maiores benefícios constitucionalmente admitidos). Ou seja, tem-se por violado o Devido Processo Legal (em sentido substancial)/Cláusula da Vedação de Excesso legislativo.

Mais se justifica a posição retrocitada, por ser a Justiça do Trabalho, reconhecidamente, o ramo mais eficiente/com melhores resultados do Poder Judiciário Brasileiro, inclusive responsável pelo pagamento/recolhimento de valores expressivos de contribuição previdenciária, imposto de renda e custas.

Em efetivo, analisando-se profundamente a Lei 13.467/2017, na parte sub examen, constata-se que, na realidade, ela não está calcada em fundamento sério e razoável, nem tem um sentido legítimo.

Ainda, inobservadas/otimizadas as Ondas de Acesso à Justiça, notadamente a Primeira (Assistência Judiciária Gratuita, sendo que de forma mais adequada assegurada pela CRFB, no artigo 5º, LXXIV, quando fixa a assistência jurídica e integral aos necessitados) e Terceira (Novo Enfoque de Acesso à Justiça, primando pela efetividade e satisfatividade do jurisdicionado com a prestação jurisdicional, pela garantia de que os titulares de posições jurídicas de vantagem obtenham a tutela jurisdicional, bem como pela busca de uma estrutura mais democrática do Poder Judiciário, por ser exigência do próprio Estado Democrático de Direito, ou seja, a Efetividade do Processo) Ondas.

Outrossim, as normas citadas não atentam para o fato de que a mudança de estado jurídico (de pobre, juridicamente, para economicamente capaz de arcar com despesas processuais) não se mostra apenas pelo jurisdicionado ter tido êxito em um processo judicial, ou seja, de forma automática, inclusive porque as dívidas/dificuldades financeiras do beneficiário podem ser muito maiores do que o proveito econômico obtido, judicialmente, ainda mais se considerado o tempo de tramitação do feito.

Ademais, em um processo judicial hipotético a divisão do crédito obtido (por exemplo, de horas extras), pelo número de meses de apuração do direito, pode evidenciar que o credor continuará albergado, objetivamente, pelo benefício da gratuidade de justiça, até mesmo com a sua concessão de ofício (artigos 790, §§ 3º e 4º e 790-A, da CLT).

Não bastasse, restou desconsiderado pelo legislador uma realidade própria da Justiça do Trabalho, qual seja, que os Demandantes desse ramo do Poder Judiciário são/estão, em regra, desempregados (desemprego involuntário), ou seja, em situação de debilidade econômica/hipossuficiência, presumida/real trabalhador socialmente mais vulnerável.

A norma, ainda, não se amolda ao disposto no artigo 9º, da Lei 1.060/50.

Por igual, está em dissonância com o artigo 98, do CPC/2015.

Corrobora a situação acima, a própria constatação de inexistência de uma Defensoria Pública efetiva/eficiente/organizada para a defesa de direitos trabalhistas, em Juízo, em que pese o disposto no artigo 134, da CRFB c/c artigo 14, da Lei Complementar nº 80/94. Também, o próprio enfraquecimento dos Sindicatos, pela alteração empreendida pela mesma Lei em discussão, aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT (norma também inconstitucional - formal e materialmente -, bem como inconvencional, nesta parte), em que pese os entes coletivos sejam fundamentais para a tutela de direitos, em juízo, dos pobres, juridicamente, nos termos do artigo 8º, III, da CRFB c/c artigo 14, da Lei 5.584/70.

Em verdade, a norma agrava a condição de vulnerabilidade econômica do Demandante pobre, em vez de mitigá-la/eliminá-la, em sede judicial, a despeito dos escopos da Constituição - artigos 5º, XXXV e LXXIV e 7º, XXIX, primeira parte.

No mesmo sentido acima, já se posicionou o C. STF, em hipóteses semelhantes, tais como, no RE 763.667, Relator Ministro Celso de Mello, Segunda Turma, DJE 13/12/2013, no AI 598.212, Relator Ministro Celso de Mello, Segunda Turma, DJE 24/04/2014.

Contrário fosse, representaria consentir que o trabalhador, em regra desempregado, ficasse impossibilitado de buscar a tutela de direitos sociolaborais, alegadamente violados no curso do contrato de emprego (o que já vem ocorrendo na prática), bem como admitir a quebra da isonomia processual, com o exacerbamento da vulnerabilidade do pobre, juridicamente, o que é de todo inadmissível.

Na realidade, as restrições processuais apontadas representam a própria derruição de direitos trabalhistas, visto que estão sendo sobrelevados pelo pagamento de custas e honorários, em detrimento da priorização da Efetividade do Processo, ou, mais precisamente, dos direitos materiais. Ou seja, há permissibilidade/possibilidade de utilização integral dos créditos trabalhistas, de natureza alimentar, reconhecidos em Juízo, para pagamento de despesas processuais, pelo beneficiário da justiça gratuita, de forma incondicionada (sem reserva de qualquer valor para que o Demandante assegure o seu sustento próprio e de sua família), o que é de todo irrazoável.

Prudente destacar que, a grande quantidade de processos trabalhistas no Brasil, desponta, isto sim, de uma cultura nociva/injusta/

degradante de não se cumprir os direitos de segunda dimensão, mais especificamente, sociais trabalhistas (ainda mais após a Lei 13.467/2017), do que propriamente de aventuras jurídicas/demandas temerárias, estas últimas com remédio já efetivo no Direito Processual, qual seja, condenação em litigância de má-fé.

Como se vê, a norma não se amolda ao que era previsto ao disposto no artigo 12, da Lei 1.060/50 (já declarado constitucional, pelo C. STF), nem ao disposto no artigo 98, §§ 2º e 3º, do CPC/2015. Por mais forte razão, ao artigo 14, da Lei 5.584/70. Ou seja, a exigibilidade automática (de imediato) de pagamento de despesas processuais, independentemente de alteração real/substancial do estado de miserabilidade jurídica, com declaração judicial respectiva, se mostra em desconformidade com a CRFB.

Em sintonia com a posição deste Juízo, os Enunciados doutrinários nº 100 e nº 103, da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, in verbis:

> "100. HONORÁRIOS E ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA
> É INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DE UTILIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO PARA O PAGAMENTO DE DESPESAS DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA COM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OU PERICIAIS (ARTIGOS 791-A, § 4º, E 790-B, § 4º, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017), POR FERIR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E INTEGRAL, PRESTADA PELO ESTADO, E À PROTEÇÃO DO SALÁRIO (ARTIGOS 5º, LXXIV, E 7º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL)".

> "103. ACESSO À JUSTIÇA
> ACESSO À JUSTIÇA. ART, 844, § 2º E § 3º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE. VIOLA O PRINCÍPIO DE ACESSO À JUSTIÇA A EXIGÊNCIA DE COBRANÇA DE CUSTAS DE PROCESSO ARQUIVADO COMO PRESSUPOSTO DE NOVO AJUIZAMENTO. O PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA É UMA DAS RAZÕES DA PRÓPRIA EXISTÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, O QUE IMPEDE A APLICAÇÃO DESSAS REGRAS, INCLUSIVE SOB PENA DE ESVAZIAR O CONCEITO DE GRATUIDADE DA JUSTIÇA".

O entendimento acima assegura a paridade substancial/real de tratamento quanto ao exercício de direitos e faculdades processuais, bem como dos meios de defesa, com atendimento dos fins sociais das normas constitucionais, supralegais e legais antes mencionadas, além das exigências do bem comum. Também, viabiliza a promoção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, com a erradicação de desigualdades injustificadas, sem descurar da razoabilidade.

Em convergência, as previsões contidas nos artigos 1º, 7º, 8º e 139, do CPC c/c artigos 765 e 769, da CLT c/c artigo 5º, LINDB.

Igualmente, a previsão contida na Súmula 72, deste Colendo TRT - Terceira Região, por analogia.

Aluda-se, por oportuno, que as normas questionadas também são inconvencionais, como precedentemente apontado.

Prudente mencionar, mais, que a norma determina uma maior restrição à justiça gratuita, na Justiça do Trabalho (artigos 790-B, caput e § 4º, 791-A, § 4º e 844, § 2º, da CLT - restrição incondicionada, de imediato, automática, desde que êxito na demanda, independentemente do valor obtido; desconsideração automática do estado de pobreza jurídica), em comparação à Justiça Comum Estadual ou Federal (artigo 98, do CPC - restrição condicionada à alteração de estado econômico, devidamente comprovada/declarada, em juízo), o que evidencia a inadequação da norma, posto que neste ramo do Poder Judiciário o que se busca, em regra, são direitos de natureza alimentar. Há violação do núcleo essencial de direitos sociais trabalhistas e, daí, da própria Constituição.

De outro norte, tem-se que as normas violam o princípio de Proteção ao Salário, insculpido no artigo 7º, caput e X, da CRFB.

Dada a relevância, esclareça-se que a vertente de raciocínio acolhida, precedentemente, está em concordância com as Ondas de Acesso à Ordem Jurídica Justa, por ter como norte a busca da prestação jurisdicional isonômica, justa, efetiva e adequada, garantindo o Devido Processo Legal como um Processo Justo, adaptado às normas-princípios colacionadas. Outrossim, a interpretação empreendida está em harmonia/ajustada com a Jurisprudência Axiológica, determinando a prevalência dos valores e princípios de Direito Constitucional e de Direito do Trabalho/Processual do Trabalho.

Em razão do exposto, declara-se, incidenter tantum, a inconstitucionalidade (material) parcial com redução de texto da Lei 13.467/2017, nos seguintes termos:

- quanto ao caput, do artigo 790-B, da CLT, em relação à expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita";

- quanto ao § 4º, do artigo 790-B, da CLT em relação à integralidade da norma;

- quanto ao artigo 791-A, § 4º, da CLT, em relação à expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa".

Por derradeiro, a declaração acima determina, ainda, a impossibilidade de qualquer interpretação no sentido de ocorrência de alteração da condição de vulnerabilidade econômica (pobreza jurídica) tão somente pelo cabimento/deferimento/recebimento de valores perante este Juízo, conforme anteriormente decidido, notadamente em atenção ao fato de que os créditos trabalhistas, derivados/decorrentes diretamente da legislação trabalhista, têm natureza eminentemente/preponderantemente salarial/alimentar, com proteção constitucional/legal - artigo 7º, caput e X, da CRFB.

In suma, inconstitucionais as normas citadas, não sendo os créditos trabalhistas porventura reconhecidos perante este Juízo passíveis de utilização automática para pagamento de custas, de honorários periciais e de honorários advocatícios sucumbenciais, nem para fins de reconhecimento de verificação de condição suspensiva de exigibilidade.

ILEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM"

A legitimidade "ad causam" deve ser entendida como a qualidade para agir judicialmente como autor ou réu, por ser a parte o sujeito ativo ou passivo do direito controvertido ou de cuja declaração se pleiteia.

A alegação, na petição inicial, de relação jurídica entre as partes, sendo a(o) Reclamante empregado(a)/credor(a) e, as Reclamadas, supostas devedoras/responsáveis por créditos trabalhistas, é o que basta para legitimá-las.

A afirmação acima decorre da Teoria da Asserção, delimitadora da análise das condições da ação conforme as alegações da petição inicial, ou seja, in status assertionis.

A perfeita/diversa adequação entre a relação jurídica em abstrato, com a concretude dos fatos e provas constantes dos autos, é matéria de mérito, que não se confunde com as questões processuais.

Rejeita-se.

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA - LIMITAÇÃO - LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS - DELIMITAÇÃO DE PERÍODOS - INÉPCIA

Inexistindo demonstração objetiva de desproporção entre os pleitos formulados e o valor atribuído à causa, e por objetivar o valor dos pedidos à delimitação do procedimento a ser seguido e a apuração de eventuais custas (artigo 789, da CLT), REJEITA-SE a impugnação sob tal enfoque.

As alegações defensórias se dirigem ao valor de eventual condenação, que não guarda, em regra, relação direta com o valor da causa e dos valores efetivos dos pedidos, por serem complexos os cálculos das parcelas trabalhistas.

Assim, não há falar em limitação de eventual condenação aos valores indicados na inicial, por se tratar de valores estimativos (Tese Jurídica Prevalecente nº 16).

Na hipótese de procedência, o valor da condenação será estimado pelo juízo, não havendo, pois, qualquer prejuízo à(s) Reclamada(s).

Quanto à alegada inépcia, a inicial atende os singelos requisitos do artigo 840, § 1º, da CLT, uma vez que trouxe breve exposição dos fatos de que resulta o dissídio e os pedidos correspondentes, além de ter permitido a delimitação da controvérsia e o pronunciamento sobre o mérito da causa.

E, ao contrário do alegado, verifico que os pedidos foram devidamente liquidados, sendo desnecessária a apresentação de memória de cálculo.

Quanto à delimitação dos períodos de labor para cada Reclamada, a questão é de mérito e será apreciada em capítulo específico relativo à eventual responsabilidade destas, não havendo se falar em inépcia, no particular.

Ademais, a inépcia da petição inicial, na Justiça do Trabalho, deve levar em consideração o ângulo da informalidade que preside a regra adjetiva de seu processo, não devendo ser proferida quando o pedido for compreensível e possibilitar à parte contrária formular defesa, como ocorreu neste caso concreto. Rejeita-se.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

Rejeito a impugnação genérica aos documentos apresentados (Convenções Coletivas, inclusive), sem a indicação de vícios reais que possam comprometer a prova produzida (arts. 769 da CLT e 429 do CPC).

Os documentos serão apreciados conjuntamente com as demais provas produzidas nos autos.

PRESCRIÇÃO BIENAL

A 3a Reclamada invocou a prescrição bienal/total, tendo em vista a alegação da suposta rescisão em 19/11/2021 e o ajuizamento da ação em 18/11/2023.

A apreciação da relação jurídica havida entre as partes é matéria prejudicial à análise da prescrição arguida.

Assim, a prescrição será analisada em momento oportuno, se for o caso.

REVELIA E CONFISSÃO

A reclamante requereu a aplicação da pena de confissão às 1ª, 4ª, 5ª e 6ª reclamadas, ausentes às audiências de p. 692-694/pdf e 748-750/pdf.

Apesar de devidamente intimadas de que deveriam comparecer à(s) audiência(s), a(s) Reclamadas acima listadas, injustificadamente, fizeram-se ausentes e nem tampouco apresentaram defesa.

Assim, cumpre aplicar à espécie os efeitos da revelia, previstos no art. 844 da CLT, presumindo-se, pois, verdadeiros os fatos alegados na petição de ingresso, asseverando que o julgador está adstrito ao conjunto probatório constante dos autos para formar seu convencimento, valendo-se para tal, ainda, das regras de distribuição do ônus da prova (Súmula 74, II, do TST) e do disposto no art. 844, § 4º, IV, da CLT.

Registro, ainda, que a revelia/confissão somente produzirá efeitos em relação aos fatos não especificamente contestados pelo(s) litisconsorte(s), nos termos do art. 345, I, do CPC.

NATUREZA DA RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES - VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A reclamante alega que foi admitida pela 1ª reclamada (D'VANS) em 26/04/2021, para a função de motorista de van, na execução de serviço de transportes dos empregados da 2ª e 3ª reclamadas, sem a devida anotação em CTPS. Afirma que devido à falta de pagamento dos salários desde setembro de 2021 e demais descumprimentos contratuais, deu por rescindido o seu contrato em 19/11/2021. Requer seja reconhecido o vínculo de emprego diretamente com as 2ª e 3ª reclamadas tomadoras, ou, sucessivamente, com a 1ª reclamada, com o consequente pagamento das verbas ordinárias e rescisórias devidas.

Em contestação, as segunda e terceira reclamadas, em síntese, negaram qualquer relação com a reclamante, alegando que apenas firmaram contrato de natureza civil com a primeira ré, para a intermediação dos serviços de transporte de seus colaboradores por meio de plataforma online (DVAN).

De início, não há que se falar em nulidade do contrato de prestação de serviços terceirizados firmado entre a 1ª e as 2ª e 3a reclamadas (Lima & Pergher e Erlan) e, tampouco, no reconhecimento do vínculo diretamente com estas, o que fica, desde já, rejeitado.

Pontuo que a existência de grupo de WhatsApp, nos moldes informados pela autora em seu depoimento, não é apto a comprovar a subordinação típica das relações de emprego com as duas reclamadas tomadoras.

Passo à análise da relação havida entre a reclamante e a 1ª reclamada (motorista e empresa de plataforma virtual).

Pois bem.

Diante das recentes demandas do mercado de trabalho, levando-se em consideração as relevantes transformações das relações entre empresas e os trabalhadores, mostra-se necessário o acompanhamento da legislação, bem como a atualização da atividade jurisdicional, sem, contudo, descuidar dos princípios constitucionais trazidos pela CF/88, dentre eles, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais e do trabalho (art. 1º, III e IV).

Analisando o modelo de funcionamento da 1ª ré, resta claro que a empresa "D'VANS" não se limita a desenvolver aplicativo digital ou atuar como mera intermediadora, tal como outras plataformas de economia compartilhada (AirBnb, Mercado Livre, Ifood, etc), que conectam profissionais/fornecedores aos usuários interessados em obter serviços/produtos, e estes escolhem e negociam diretamente preços, condições de pagamento, execução, etc.

Ao contrário, a 1ª reclamada oferta o serviço de transporte, conciliando a exploração de trabalho e infraestrutura de processamento de dados, sendo certo que a empresa contratante (a exemplo da tomadora) não escolhe qual motorista vai prestar o serviço, não sendo possível negociar as condições de execução da corrida diretamente com este, uma vez que determinadas pela própria ré. É dizer, o usuário contrata a reclamada, e não o motorista, sendo a tecnologia digital apenas ferramenta para a realização da referida atividade.

No caso dos autos, verifica-se que a implementação do trabalho "on demand" por meio de aplicativo/plataforma digital veio acompanhada

da precarização das condições de trabalho de seus operadores, prática conhecida como "uberização" das relações, o que revela a tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e supressão de direitos, traduzido em uma "economia do bico" formada por "empreendedores de si mesmo".

Ora, ainda que a utilização de novas tecnologias se mostre economicamente viável e represente avanços nas relações sociais, trazendo inegáveis benefícios aos consumidores, não se pode aceitar que a sua implementação esteja vinculada à desvalorização do trabalho, ao arrepio da rede de proteção trabalhista até então conquistada, sendo necessário o enfrentamento de questões relacionadas às novas formas de organização e sua adequação ao conjunto normativo vigente.

Assim, em um cenário de crescente desemprego e informalidade, imprescindível a interpretação das leis e instruções normativas de forma a assegurar um patamar civilizatório mínimo, por meio da aplicação de princípios fundamentais, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em precarização e retrocesso social.

Tecidas tais considerações, passo à análise do pedido.

Face à revelia/confissão reconhecida, presumem-se verdadeiros os fatos alegados na exordial quanto à existência de vínculo empregatício entre a reclamante e a 1ª reclamada.

Não bastasse, o conjunto probatório também convergiu para a existência de típica relação empregatícia entre as partes.

Explico. Para que se configure a relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Quanto ao tema, as partes acordaram pela apresentação de prova emprestada.

Destacam-se dos autos 0010351-39.2022.5.03.0103 (p. 479-481/pdf e p. 607-608/pdf) os depoimentos do sr. Jefferson, sr. Márcio e sr. Edivan:

Sr. Jefferson Rodrigo dos Santos:

> *"começou a prestar serviço para a D'van em junho/2021, parando em novembro/2021; que utilizava de veículo próprio; que recebia o valor de R$ 1,70 por km rodado; que as despesas do veículo eram por conta do depoente; que no mês ganhava em torno de R$ 10/11 mil reais; que tirava 20% do*

seu rendimento para manutenção do veículo e R$ 4/5 mil de combustível; que não poderia colocar ninguém para trabalhar no lugar dele; que quando não podia comparecer para cumprir a rota, avisava a empresa D'van para colocar outra pessoa em seu lugar; que já aconteceu de o autor não poder ir trabalhar em razão de manutenção do veículo; que a apuração dos km rodados era feito por funcionários da D'van; que o depoente também fazia relatório de km rodados e repassava à D'van diariamente e, ao final do mês, entregava a planilha à empresa para efetuar o pagamento; (...) que era obrigatório ter veículo próprio para trabalhar para D'van; que entre os intervalos de rota, ficava em casa ou na porta da empresa; que nunca recusou rotas; que era proibido recusar rotas; que já aconteceu de não ir cumprir a rota, pois ficou gripado; que nesse período a empresa colocou outra pessoa em seu lugar; que não houve qualquer penalidade pela sua ausência; (...) que o aplicativo da empresa nunca funcionou; que as rotas eram enviadas via aplicativo WhatsApp; que era obrigatório ficar conectado no aplicativo..."

Sr. Márcio Alves da Silva:

"trabalhou para a D'van durante 12 meses; que utilizava de veículo próprio; que recebia R$ 1,70 por km rodado; que suportava as despesas do veículo (manutenção, combustível); que o km rodado rendia, em torno, de R$ 10 mil por mês; que retirando as despesas com veículo, sobrava líquido uma média de R$ 6 mil reais; que já deixou de cumprir as rotas; que tinha que comunicar previamente às pessoas da empresa; que quando avisava, a empresa arrumava outra pessoa para cumprir a rota; que a única consequência pela falta era deixar de receber o km rodado; que era requisito obrigatório possuir veículo próprio; que não tinha outra fonte de renda; que o depoente anotava os km rodados e repassava à empresa juntamente com fotos..."

Testemunha Edivan Alves Ferreira:

"prestou serviços para a D'van de março a dezembro/2020; que utilizou o próprio veículo; que recebia 1,70 por km rodado; que arcava com as despesas do veículo (impostos, manutenção e combustível); que ganhava R$10 mil da D' van; que sobrava líquido R$ 6 mil após a dedução de despesas com o veículo; (...) que antes de prestar serviço à D'van e após sair da D'van trabalhou no transporte escolar para o município; que não poderia colocar outra pessoa no lugar; que se tivesse algum tipo de problema e não pudesse rodar, tinha que informar à D'van e eles arrumavam outro motorista e outro veículo; que não tinha outra consequência além de perder a remuneração; que no período da D'van não poderia fazer outros serviços; que a D'van passava as rotas; que o valor de R$ 1,70 foi estipulado para a D'van; que trabalhava todos os dias da semana; que ficou sabendo da vaga por indicação ou o Daniel, sócio da D'van procurava os motoristas; (...) que não tinha uniforme da D'van; que tinha que usar roupa mais formal; (...) que quando tinha horário maior entre uma jornada de trabalho e outro ia para casa; que era obrigatório possuir o próprio veículo para trabalhar para a D'van; que no período que utilizou o aplicativo da empresa não leu o termo de uso; que aceitou as condições do aplicativo por impulso; (...) que o horário de trabalho do depoente na D'van era o horário de trabalho de entrada e saída dos funcionários das empresas; que como motorista de van estipula com os pais o horário da corrida; que não pode mudar os horários escolares; que não pode mudar o horário da Start e da Erlan; (...) que quando tinha um prazo maior entre uma rota e outra, terminava a rota e ia pra casa (...) que a D'van nunca falou que registraria a carteira de trabalho; que o depoente sempre teve consciência disso e que aceitou as condições; que não falaram nada sobre o regime de contratação".

Ainda, extrai-se dos autos 0011188-91.2022.5.03.0104 (p. 735-744/pdf), do depoimento da testemunha Sra. Rogéria Maria Martins Pontes que: trabalhou para a 1ª Reclamada como motorista de van, com exclusividade,

sem poder se fazer substituir; foi combinado R$1,70 por km rodado; ficou sem receber de setembro/2021 em diante e um pouco em agosto; era a 1ª reclamada que determinava as rotas, as quais não podiam ser alteradas ou recusadas, pena de eventual punição; as rotas e a quilometragem mensal eram apuradas via aplicativo da 1ª reclamada.

No presente caso, o conjunto fático-probatório dos autos desponta para a condição de trabalho com subordinação, pessoalidade, de forma não-eventual, e por conta alheia.

No que tange à pessoa natural/pessoalidade, tais requisitos decorrem dos próprios critérios para admissão estabelecidos pela 1ª reclamada, a qual exigia a prestação dos serviços por pessoa física, de forma exclusiva e intransferível, (itens 3.3 e 3.4 dos Termos de Uso - p. 55/pdf e ss), não restando dúvidas de que o cadastramento obrigatório dos motoristas na plataforma, com a inserção de dados pessoais, bancários e dados do veículo a ser utilizado acaba por individualizar o trabalhador, sendo que somente motoristas cadastrados são autorizados a operar o aplicativo para a realização de transporte.

Ainda, não obstante a alegação defensiva de que a autora poderia trabalhar para outras empresas, tem-se que a exclusividade não constitui requisito para caracterização do vínculo de emprego, conforme se extrai da literalidade dos arts. 2º e 3º da CLT.

Logo, resta comprovado que a 1ª ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma.

In casu, entendo presente também a habitualidade/não eventualidade, uma vez que a testemunha Edivan confirmou o labor diário, esclarecendo que o horário de trabalho dos motoristas era o horário de entrada e saída dos funcionários das empresas clientes, e que estes não poderiam ser alterados.

Cumpre ressaltar que a flexibilidade das rotas de trabalho não afasta a habitualidade, mormente quando demonstrada a inserção do trabalhador na dinâmica da organização, prestando serviço notoriamente indispensável aos fins da atividade empresarial.

Neste sentido, sendo a atividade necessária permanentemente para a consecução do objeto social do empreendimento, deixa de haver eventualidade.

A onerosidade também se apresenta clara, restando comprovado que era a 1ª reclamada que fixava o valor a ser aferido pelos motoristas (R$ 1,70 por km rodado), devendo receber da ré a devida contraprestação pelo serviço executado.

Em relação ao requisito da subordinação, o conjunto probatório evidencia seus aspectos (subordinação estrutural e econômica), mostrando-se inegável a ingerência da 1ª ré no modo da execução das tarefas (Termos de Uso, p. 55/pdf e ss) ao estabelecer condicionantes a serem cumpridas pelos motoristas, podendo, inclusive, resultar em bloqueio de seu cadastro, nos termos do depoimento da testemunha Sra. Rogéria.

Não bastasse isso, restou provado ainda, que o motorista não detinha poderes de organização própria ou mesmo qualquer liberdade no que se refere às normas de conduta e livre iniciativa, tais como a determinação do valor do seu trabalho, fixação de preço da 'corrida', política de pagamento pelo serviço prestado, oferta de promoções e descontos para usuários, tratando-se de condições impostas unilateralmente pela 1a ré, o que torna impensável assumir, diante do caso fático, que o reclamante atuava como autônomo, "dono do seu próprio negócio".

De outro lado, o fato de que era o motorista quem, efetivamente, assumia o risco da forma de trabalho, inclusive pela assunção dos gastos, não implica reconhecer autonomia do trabalhador, mas mera transferência ilícita dos riscos do negócio, em evidente ofensa ao princípio da alteridade.

Frisa-se, por oportuno, que a ausência de fiscalização da jornada ou mesmo de horário fixo de trabalho, por si só, não é suficiente para caracterizar a autonomia pretendida pela ré, uma vez que apenas demonstra o trabalho sem sujeição a horário determinado, sendo irrelevante para o deslinde da questão, por se compatibilizar com o disposto no artigo 62, I, da CLT.

Assim, constata-se a inequívoca subordinação, seja na perfeita integração do demandante à atividade empresarial da 1ª reclamada; seja na eventual aplicação de penalidades (suspender ou bloquear o motorista na plataforma) caso as regras fossem desrespeitadas, estando subsumido ao seu controle e qualificado por uma subordinação estrutural, ausentes as variantes de liberdade próprias do profissional autônomo.

Por fim, afastada a condição de profissional autônomo (em aplicação da Teoria da Substituição Legal, decorrente da conversão negocial artigo 170, do CCB e do artigo 9º, da CLT), e presentes os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se por caracterizada a condição de empregado, o que mais se compatibiliza com os princípios da Primazia da Realidade, da Proteção e da Condição Mais Benéfica à Pessoa Humana Trabalhadora.

O posicionamento antes acolhido decorre da caracterização do contrato de emprego pela realidade dos fatos e pela presença certa/presumida dos seus requisitos. Ou seja, decorre do modus

operandi, do modo de ser da prestação de serviços artigos 9º, 442 e 443, da CLT c/c Itens 44/46, da Exposição de Motivos da CLT.

Mais se justifica o entendimento supra, por descumpridos os deveres anexos de conduta, decorrentes do princípio da Boa-fé Objetiva, em especial, os de lealdade e de informação (relativamente às reais e jurídicas condições de trabalho), não podendo, agora, a 1a Reclamada se beneficiar da sua própria torpeza artigos 129 e 422, do CCB c/c artigo 8º, p. único, da CLT.

Também neste sentido, o item 4, "b", da Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, que impõe aos seus membros a adoção de políticas nacionais que incluam medidas voltadas a:

> *(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção.*

Destarte, tem-se por configurada a subordinação, a presença da onerosidade e da não-eventualidade, acrescidos dos requisitos da pessoa natural e da pessoalidade, o que ora se declara, *incidenter tantum*.

Assim, não restam dúvidas sobre ser a Reclamante empregada, tendo exercido as funções de motorista, conforme discriminado anteriormente, inclusive pela aplicação do princípio da Preponderância.

Em razão de todo exposto, observados os limites dos pedidos, DECLARA-SE a relação de emprego havida entre as partes, com início em 26/04/2021, função de motorista, com salário médio mensal no importe de R$11.000,00 (onze mil reais), valor compatível com o informado pela reclamante em seu depoimento pessoal (R$7.000,00 líquidos, após abatimento de despesas com combustível e manutenção) e tendo por norte os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

REMUNERAÇÃO EM ATRASO - SETEMBRO, OUTUBRO E NOVEMBRO DE 2021

A reclamante alega não ter recebido a integralidade dos salários da contratualidade (meses de setembro, outubro e novembro/2021), sendo devida a diferença total de R$ 31.600,00.

Os depoimentos destacados da prova emprestada corroboram a tese inicial, de que os motoristas pararam de trabalhar em razão da ausência de pagamentos de salários, e que a 1ª ré encerrou as suas atividades sem quitar os últimos 03 meses de serviços prestados para diversos motoristas.

Os extratos bancários juntados com a inicial comprovam o pagamento de R$7.970,42 (em 05/10/2021) e de R$4.470,42 (em 07/10/2021) relativos ao mês de setembro/2021 (vide p. 132-133/pdf).

Lado outro, as informações colhidas aliadas à ausência da prova integral do pagamento são suficientes para comprovar que a reclamante não recebeu corretamente a remuneração de outubro e novembro de 2021.

Isto posto, PROCEDE apenas o pedido de pagamento dos salários relativos aos meses de outubro/2021 (R$11.000,00) e novembro/2021 (19 dias - 6.966,67), totalizando 17.966,67, tendo por referência a remuneração média mensal acima fixada.

RESCISÃO INDIRETA - VERBAS RESCISÓRIAS - MULTAS LEGAIS

Uma vez declarado o vínculo empregatício, passo à análise do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Competia à 1a reclamada provar o término do liame empregatício, bem como o motivo da sua extinção, observada a aplicação dos princípios da Continuidade, da Aptidão para a Prova e da Finalidade Social, ônus do qual não se desincumbiu, mesmo porque é revel/confessa.

À vista disso, e comprovada a mora salarial, bem como demais descumprimentos contratuais alegados, conforme tópico supra, e diante da ausência de outros parâmetros e de informações precisas por parte 1ª reclamada, conquanto dela fosse o ônus (artigo 818, II, da CLT c/c artigo 373, caput e II, do CPC c/c princípios da Aptidão para a Prova, da Busca da Verdade Real e da Boa-fé Objetiva c/c regra da Pré-constituição da Prova), DECLARA-SE rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador (artigo 483, da CLT), em 19/11/2021, conforme informado na inicial.

Mero corolário, à míngua de prova do pagamento dos encargos correspondentes, PROCEDE o pedido de pagamento das seguintes parcelas,

nos limites do pedido e observada a remuneração média mensal fixada:

- aviso prévio indenizado (30 dias);
- 13º salário proporcional 8/12, já considerada a projeção do aviso prévio;
- férias proporcionais (8/12) + 1/3, já considerada a projeção do aviso prévio;
- FGTS do pacto laboral, inclusive sobre as verbas deferidas, salvo férias indenizadas, mais multa de 40%;
- multa legal prevista no artigo 477 da CLT, na ordem de um salário mensal (complexo salarial) da reclamante.

Em razão da razoável controvérsia, indefere-se, no entanto, a multa do artigo 467, da CLT.

Julgo improcedente o pedido de pagamento da multa prevista no art. 29-A da CLT, posto que trata-se de penalidade de natureza administrativa não revertida ao empregado.

Deverá a 1ª reclamada, após o trânsito em julgado, e no prazo de 10 dias após ser intimada, proceder à anotação da CTPS da parte autora, fazendo-se constar a admissão em 26/04/2021, na função de motorista, com remuneração equivalente a R$ 11.000,00 mensais, e dispensa imotivada em 19/11/2021, observada, ainda, a projeção do aviso prévio (30 dias), nos termos do artigo 17 da IN/SRT 15/2010, sob pena de multa diária de R$100,00, limitada a um salário mínimo em vigor quando da intimação.

Deverá ainda, no mesmo, prazo proceder a entrega das guias (TRCT/RI2 e CD/SD - artigo 3º, da Lei 7.998/90 c/c artigo 3º, da Resolução CODEFAT nº 467/2005), haja vista a comprovação de motivo determinante da sua liberação, previsto no artigo 20, I, da Lei 8.036/90, o que deverá ser realizado no prazo de quinze dias do trânsito em julgado desta decisão, pena de multa diária de R$ 100,00 (cem reais), até o limite de R$ 3.000,00 (três mil reais), reversível à parte Reclamante - artigos 652, “d” e 769, da CLT c/c artigo 497 e 536, do CPC c/c artigo 26, p. único, da Lei 8.036/90 c/c princípio da Efetividade do Processo.

Fica desde já esclarecido que a percepção do seguro-desemprego dependerá do preenchimento dos demais pressupostos legais - artigo 3º, da Lei 7.998/90 c/c artigo 3º, da Resolução CODEFAT nº 467/2005, e demais pertinentes.

A 1ª reclamada deverá, ainda, nos termos constantes dessa decisão, comunicar a dispensa aos órgãos competentes, consoante art. 477, caput, da CLT.

Os depósitos do FGTS com 40% deverão ser recolhidos em conta vinculada, em nome da parte Reclamante, no prazo de quinze dias da liquidação desta decisão, intimando-se previamente a parte Reclamada - artigo 497, do CPC, por subsidiariedade, pena de multa diária de R$ 100,00 (cem reais), até o limite de R$ 1.000,00 (mil reais), reversível à parte Demandante - artigo 652, "d" e 769, da CLT c/c artigos 497 e 536, do CPC c/c artigo 26, p. único, da Lei 8.036/90 c/c princípio da Efetividade do Processo.

A comprovação nos autos, do cumprimento das obrigações de fazer, deverá ser feita no mesmo prazo acima, sob pena de ter-se por não realizado, incidindo a multa anteriormente cominada.

Superada a questão prejudicial e considerando que a projeção do aviso prévio (30 dias) integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, inclusive para início da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento da reclamação trabalhista, não há prescrição bienal a ser declarada. Rejeita-se.

DSR E FERIADOS

Sustentando o labor em feriados, e que os DSRs sobre os salários da contratualidade nunca foram quitados, pleiteia a reclamante o pagamento correspondente.

Reconhecido o vínculo de emprego e tratando-se de salário por produção (por quilômetros rodados), diante da ausência de prova de quitação, devido o pagamento dos DSRs havidos no curso do contrato, com reflexos em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS +40%. PROCEDE.

Em relação ao pedido de pagamento dos feriados, não apontou a reclamante, sequer por amostragem, aqueles eventualmente laborados sem a devida contraprestação, ônus que lhe cabia. IMPROCEDE.

CCT APLICÁVEL - BENEFÍCIOS CONVENCIONAIS

Pleiteia a reclamante, o benefício convencional "Ajuda de Custo Alimentação", previsto na cl.30ª, F, das CCTs da categoria.

De início, esclareço que, embora a 3ª reclamada tenha impugnado a CCT trazida pela autora, esta não juntou aos autos os instrumentos coletivos que entende aplicáveis. Ademais, restou provado nos autos que a 1ª ré tem como atividade econômica preponderante o agenciamento, a intermediação e oferta de serviços de transporte, razão pela qual se aplica ao presente caso os instrumentos coletivos juntados a inicial (p. 62/pdf e ss).

Assim, reconhecido o vínculo de emprego, e ausente qualquer prova de quitação, PROCEDE o pedido o de pagamento da indenização substitutiva da "ajuda de custo alimentação" (cláusula 30ª, F). a ser paga conforme as disposições fixadas nas CCT em comento.

MULTA NORMATIVA

Tendo em vista a irregularidade acima reconhecida (ajuda alimentação), restou provada a violação à cláusula dos instrumentos normativos aplicáveis ao presente caso.

Destarte, defere-se o pagamento de multa única, por CCT ou acordo violado, observando-se o valor fixado em cláusula, conforme se apurar.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante pleiteia indenização por danos morais em razão da ausência de anotação da CTPS e demais descumprimentos contratuais.

Centrando-se no objeto litigioso, restou incontroversa/comprovada a ausência de anotação da CTPS, bem como a mora salarial e o inadimplemento de parcelas trabalhistas/resolutórias.

As violações reiteradas aos direitos fundamentais acima, com efeitos multidimensionais, inclusive previdenciários, representaram a conduta empresarial contrária à dignidade da pessoa humana.

Por igual, houve a lesão aos deveres anexos de conduta, oriundos do princípio da Boa-fé Objetiva (artigo 422, do CCB c/c artigo 8º, p. único, da CLT), antes mencionados.

Em efetivo, travestindo a relação de emprego em um contrato de natureza civil, a reclamada potencializou seus ganhos às custas da precarização do serviço prestado pelo autor, confirmada a ocorrência, permanência e reiteração de atos/conduta lesiva, de forma consciente/proposital, visando diminuir, de forma direta /indireta, gastos/custos da empregadora/devedora/responsável, repassando de forma ilícita/abusiva os riscos da atividade para o empregado (artigo 2º, da CLT), o que é de todo vedado.

Tomando-se como norte o objeto litigioso, em confrontação com o conjunto fático-probatório do processo, tem-se por confirmados os atos manifestamente ilícitos da parte reclamada.

Corolário dos fatos supramencionados, a presença, in re ipsa, da lesão a direitos da personalidade, principalmente, do equilíbrio/desgaste psicológico e emocional, do bem-estar, da honra, da normalidade da vida

que, ultima ratio, representam a violação à dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, 5º, V e X, da CRFB c/c artigos 186 e 187, do CCB c/c princípio da Máxima Eficácia e Efetividade da Constituição.

Considerando-se a gravidade/extensão da lesão e da culpa, o bem jurídico violado (dignidade da pessoa humana), a capacidade da ofensora, a necessidade da vítima e o caráter dúplice da indenização - compensatório e punitivo/pedagógico (Enunciado doutrinário nº 51, da Primeira Jornada de Direito Material e Processual/Justiça do Trabalho c/c Enunciado doutrinário nº 379, da IV Jornada de Direito Civil, do Conselho da Justiça Federal - CJF), **PROCEDE** o pedido de indenização por danos morais, que ora se arbitra em R$ 3.000,00 (três mil reais) - artigo 5º, V e X, da CRFB c/c artigos 404, p. único, 927, 942, 944, 953, parágrafo único, do CCB c/c artigos 8º e 9º, da CLT c/c princípio da Compensação Integral.

A indenização acima observou, além dos limites do pedido, o disposto nas normas supracitadas, com destaque para o artigo 404, p. único, do CCB, por analogia c/c artigos VIII e X, da Declaração Universal dos Direitos Humanos c/c princípio da Dignidade da Pessoa Humana, da Compensação Integral e da Máxima Efetividade/Eficácia da CRFB.

Lado outro, inaplicáveis, à hipótese, os critérios de tarifação/fixação de patamares indenizatórios do dano extrapatrimonial, porquanto no julgamento de arguição incidental de inconstitucionalidade n. 001152169.2019.5.03.0000 (ArgInc) o Tribunal Pleno deste E. TRT da 3ª Região declarou a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/17.

RECOLHIMENTO - DEPÓSITOS DE FGTS + 40%

Deverá a 1a reclamada depositar na conta vinculada do reclamante as diferenças de FGTS + 40% advindas das parcelas aqui deferidas, após intimação prévia - artigo 497, do CPC, por subsidiariedade, sob pena de multa diária de R$ 100,00 (cem reais), até o limite de um salário mínimo, reversível ao trabalhador artigos 652, “d” e 769, da CLT c/c artigos 497 e 536, do CPC c/c artigos 15, 18 e 26, p. único, da Lei 8.036/90 c/c princípio da Efetividade do Processo.

A comprovação nos autos, do cumprimento das obrigações de fazer, deverá ser feita no mesmo prazo acima, sob pena de ter-se por não realizado, incidindo a multa anteriormente cominada.

Os recolhimentos deverão observar as parcelas de natureza remuneratória - artigo 15, da Lei 8.036/90.

RESPONSABILIDADE DA SEGUNDA E DA TERCEIRA RECLAMADAS

No que se refere à responsabilidade das 2ª e 3ª reclamadas, LIMA & PERGHER e ERLAN, em que pese sua negativa, incontroverso que estas firmaram contrato de prestação de serviços com a primeira ré, sendo certo que os elementos probatórios constantes dos autos permitem concluir que estas foram tomadoras e beneficiárias dos serviços prestados pela parte reclamante, durante todo o contrato de trabalho.

A situação, inclusive, foi confirmada pela reclamante em seu depoimento.

A hipótese retrata típica terceirização (lícita) de mão de obra, nos termos da Súmula 331, IV, do TST.

Ratifica tal entendimento o disposto no §5º do art. 5º-A da Lei 6.019/74, alterada pela Lei 13.429/17.

A vista disso, ficam as 2ª e 3ª reclamadas mantidas no polo passivo da ação, à guisa de codevedoras/corresponsáveis subsidiárias pelas obrigações de pagar deferidas à reclamante (artigo 5º-A, § 5º, da Lei 13.429/2017 - Súmula 331, IV, do C. TST).

Saliento que a atuação da parte reclamante redundou em ganho econômico direto e/ou indireto, e/ou no aproveitamento das segunda e terceira reclamadas, e/ou no aprimoramento/otimização/incremento da sua atividade econômica, de forma imediata e/ou mediata, e/ou na viabilização de uma necessidade empresarial da contratante, o que impede a sua não responsabilização.

Registro que a responsabilidade subsidiária abrange todas as obrigações de pagar deferidas (parcelas trabalhistas inadimplidas no curso do contrato/verbas resilitórias) e de fazer, inclusive multas e indenizações eventualmente deferidas e despesas processuais, além de honorários advocatícios, quando cabíveis, salvo as multas decorrentes do não cumprimento de obrigações personalíssimas.

Ressalto que a circunstância de haver em contrato eventual cláusula de exclusão de responsabilidade não tem efeitos sobre a relação de emprego mantida com a reclamante, e apenas assegura às reclamadas/tomadoras direito de regresso na Justiça Comum, se assim desejarem.

Pontuo, ainda, nos termos da OJ 18 das Turmas deste C. TRT, ser inexigível a execução prévia dos sócios dos devedores principais inadimplentes para o direcionamento da execução contra o responsável subsidiário.

Ressalto, por fim, ser incabível benefício de ordem entre devedores de uma mesma classe.

RESPONSABILIDADE DOS 4º, 5º E 6º RECLAMADOS - SÓCIOS

No que se refere à responsabilidade do 4º, 5º e 6º reclamados, em que pese a personalidade jurídica da sociedade não se confundir com a dos respectivos sócios, mostra-se patente a sua responsabilidade patrimonial por eventuais débitos oriundos da sociedade, à luz da teoria da desconsideração da pessoa jurídica (artigos 50 do CC/2002 e 28 do Código de Defesa do Consumidor).

Ainda, considerando que o ordenamento jurídico pátrio permite a responsabilização dos sócios, de forma subsidiária, inclusive na fase de cognição (art. 855-A/CLT, § 1º, inciso I), ficam os reclamados GUILHERME HENRIQUE DE OLIVEIRA, DANIEL CAMILO DE MOURA e DANIELA APARECIDA DE MOURA mantidos no polo passivo da ação, à guisa de codevedores/corresponsáveis subsidiários pelas obrigações de pagar eventualmente deferidas, com fulcro no disposto nos arts. 50 do CC/2002 e 28, § 5º, do CDC (CLT, art. 769), observado o benefício de ordem previsto no art. 1.024 do CC/2002, dispensada a instauração do incidente previsto no art. 133 do CPC.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Por preenchidos os requisitos dos artigos 5º, LXXIV, da CRFB, 790, § 3º, da CLT e 98 e seguintes, do CPC, conforme se vê da declaração constante da petição inicial, DEFERE-SE o benefício da gratuidade de justiça à parte reclamante (OJ/SDI-I nº 304, do E. TST c/c Orientação Jurisprudencial nº 08, das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho - Terceira Região).

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Por se tratar de processo iniciado após a vigência da Lei 13.467/2017, passa-se a apreciar o pedido de honorários sucumbenciais, observada a inconstitucionalidade antes declarada.

No presente caso, houve sucumbência de ambas as partes.

ARBITRAM-SE, daí, os honorários advocatícios em favor do(s) procurador(es) da parte Reclamante no importe de 10% (dez por cento) sobre o efetivo proveito econômico obtido pela parte Demandante, como se apurar em regular liquidação de sentença (observados os termos da OJ 348 da SDI-I do TST e da TJP nº 4 do TRT da 3ª Região), a serem arcados pela parte Reclamada.

Quanto à parte Reclamante, ARBITRAM-SE os honorários advocatícios em favor do (s) procurador (es) da(s) Reclamada(s) no importe de 5% (cinco por cento), a serem rateados em partes iguais, sobre o(s) valor(es) do(s) pedido(s) integralmente rejeitado(s), conforme se apurar em regular liquidação de sentença.

Todavia, não obstante a condenação imposta, sendo o Reclamante beneficiário da justiça gratuita e observando os termos da decisão proferida pelo STF, nos autos da ADI 5766, os honorários sucumbenciais devidos pela parte Autora ficam com a sua exigibilidade suspensa pelo prazo de 02 anos, não podendo ser deduzidos dos créditos reconhecidos/deferidos nesta demanda.

Aluda-se, por oportuno, que para arbitramento dos honorários restou observado o grau de zelo dos profissionais, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelos advogados e o tempo exigido para o seu serviço, tudo nos termos do artigo 791-A, § 2º, da CLT.

Esclareça-se, também, que restou considerada a sucumbência do Demandante apenas no(s) pedido(s) integralmente rejeitado(s). Em relação às pretensões julgadas procedentes, mas em patamares inferiores aos postulados, não há que se falar em sucumbência recíproca, tudo em sintonia com o disposto no artigo 86, parágrafo único, do CPC c/c artigo 769, da CLT c/c princípio da Razoabilidade (Enunciado Doutrinário nº 99, da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho).

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

Por não haver alegação/comprovação de créditos/débitos recíprocos, INDEFERE-SE a compensação requerida, nos moldes do artigo 767, da CLT c /c artigos 368 e seguintes, do CCB.

DEFEREM-SE as deduções das parcelas/valores pagos sob idênticos títulos, comprovados até a data da presente sentença, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa do Reclamante - artigo 884 e seguintes do CCB c/c artigo 8º, p. único, da CLT.

ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Em atendimento ao disposto no art. 832, parágrafo terceiro, da CLT, observar-se-á o disposto no § 9º, do artigo 28, da Lei 8.212/91 quanto à natureza jurídica das parcelas objeto de condenação, não incidindo

descontos sobre Férias + 1/3; FGTS+40%; multa celetista; multa normativa; ajuda alimentação; danos morais; artigo 28, § 9º, da Lei 8.212/91 e artigo 214, § 9º, do Decreto 3.048/99 (Orientação Jurisprudencial nº 04, das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho - Terceira Região).

A importância porventura devida a título de IR deverá incidir sobre a totalidade das verbas tributáveis, observando-se que a apuração deverá ser feita mês a mês, de acordo com art. 12-A da Lei 7.713/88, e IN/RFB Nr 1.500/2014 (e alterações supervenientes), com a ressalva de que os juros de mora correspondem a perdas e danos, possuindo, portanto, caráter indenizatório, sem incidência de imposto (OJ 400 da SDI-I do TST). Autoriza-se, desde já, a retenção das parcelas devidas pela parte reclamante, porventura incidentes, que deverão ser comprovados pela parte reclamada, sob pena de expedição de ofício à Receita Federal.

Os valores previdenciários porventura devidos deverão ser calculados conforme entendimento firmado na Súmula 368 do C. TST e recolhidos e comprovados pela parte reclamada, sob pena de execução das quantias equivalentes, em observância à Lei nº 12.546/2011, verificado o enquadramento da empresa ré.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os valores das parcelas acima deferidas serão corrigidos monetariamente, a partir do seu respectivo vencimento, sendo as de natureza salarial a contar do primeiro dia do mês seguinte ao do vencimento da obrigação - artigo 459, p. único, da CLT (Súmula 381 do TST).

Quanto à atualização monetária, houve julgamento de mérito sobre o tema envolvendo a aplicação dos artigos 879, §7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91.

Ao apreciar as ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, o STF proferiu decisão em 18/12/2020, com aplicação vinculante e imediata, nos seguintes termos: *"O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase*

pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator".

Esclareça-se que, diante das peculiaridades do processo do trabalho (arts. 841 e 883, da CLT), a fase pré-judicial é aquela que antecede a propositura da ação (e, não, a citação), razão pela qual é razoável fixar a data da distribuição da ação como marco para a aplicação da SELIC, compatibilizando a decisão do STF com a sistemática processual trabalhista.

Ademais, segundo critérios também estabelecidos pelo STF no julgamento das ADC 58 e 59, conforme item 6 da ementa, "em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.97367/2000. **Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991)**".

Assim, revendo posicionamento anterior, na fase que antecede o ajuizamento da ação, devem ser aplicados, além da indexação pelo IPCA-E, **os juros previstos no art. 39, *caput*, da Lei 8.177/1991 (TRD)**, e a SELIC, a partir da data da distribuição da demanda, esclarecendo-se que a SELIC já engloba juros e correção monetária.

Quanto à **indenização por danos morais**, esta deverá ser atualizada apenas pela **SELIC**, a partir da data de seu arbitramento, esclarecendo-se que a SELIC já engloba juros e correção monetária.

Ressalte-se que na fixação do *quantum* indenizatório já foi levado em consideração o critério de atualização acima definido para os danos morais.

A atualização monetária e os juros são devidos até o efetivo pagamento à parte Credora, não cessando com eventual depósito em dinheiro para garantia da execução - artigos 9º, I, § 4º e 32, I, da Lei 6.830/80 c/c artigo 39, da Lei 8.177 /91 (Súmula 15, deste C. Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região).

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Ficam as partes advertidas, desde já, de que deverão agir com lealdade e boa-fé no manejo das vias recursais, atentando para o disposto no caput do artigo 897-A da CLT, no artigo 1022, no artigo 1026, §2º e no artigo 80, inciso VII, todos do NCPC, sendo que eventuais embargos declaratórios

interpostos com inobservância desses ditames legais serão por este Juízo considerados protelatórios e eivados de má-fé, sendo apenados com os rigores da lei, inclusive com a aplicação de multa e não conhecimento do recurso inadequadamente interposto.

III - DISPOSITIVO

Posto isso, este Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia, nos termos da fundamentação, rejeita as preliminares e a prescrição bienal suscitadas e, no mérito propriamente dito, julga **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos para condenar a reclamada D'VANS TECNOLOGIA LTDA e, subsidiariamente, as reclamadas LIMA & PERGHER INDUSTRIA E COMERCIO S/A, PRODUTOS ERLAN S/A, GUILHERME HENRIQUE DE OLIVEIRA, DANIEL CAMILO DE MOURA e DANIELA APARECIDA DE MOURA., a pagarem à reclamante ANA PAULA ARAUJO PIMENTA, as seguintes parcelas:

- salários atrasados, no importe de R$ 17.966,67;
- aviso prévio indenizado (30 dias);
- 13º salário proporcional 8/12;
- férias proporcionais (8/12) + 1/3;
- FGTS do pacto laboral, mais multa de 40%;
- multa do artigo 477 da CLT;
- DSRs havidos no curso do contrato, mais reflexos;
- indenização substitutiva da "ajuda de custo alimentação";
- multa normativa;
- indenização por danos morais, no valor de R$ 3.000,00.

Tudo na forma da fundamentação acima, que a este decisum integra.

Os valores serão apurados em regular liquidação de sentença, por cálculos, observando os estritos limites e parâmetros fixados na fundamentação, inclusive quanto à correção monetária e juros de mora.

DEFEREM-SE, mais, as seguintes obrigações de fazer:

- anotação/baixa da CTPS da parte autora;
- entrega de guias;
- recolhimento de FGTS + 40%.

Tudo na forma da fundamentação acima, que a este decisum integra, inclusive quanto aos prazos para o cumprimento da obrigação retrocitada e cominações.

Contribuições previdenciárias e fiscais, nos termos da fundamentação.

Em atendimento ao disposto no art. 832, parágrafo terceiro, da CLT, observar-se-á o disposto no § 9º, do artigo 28, da Lei 8.212/91 quanto à natureza jurídica das parcelas objeto de condenação, não incidindo descontos sobre Férias + 1/3; FGTS+40%; multa celetista; multa normativa; ajuda alimentação; danos morais; artigo 28, § 9º, da Lei 8.212/91 e artigo 214, § 9º, do Decreto 3.048/99 (Orientação Jurisprudencial nº 04, das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho - Terceira Região).

Deferido o benefício da justiça gratuita à parte autora.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Custas de R$1.600,00 calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R$80.000,00, pelas Reclamadas - artigos 789, caput, I e § 2º e 832, § 2º, da CLT.

Intimem-se as partes. Nada Mais.

UBERLÂNDIA/MG, 20 de março de 2024.

MARCO AURELIO FERREIRA CLIMACO DOS SANTOS
Juiz Titular de Vara do Trabalho

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010592-43.2023.5.03.0017
Data: 12.09.2023
DECISÃO DA 17ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juiz Titular: HENRIQUE ALVES VILELA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20.07.2023
Valor da causa: R$ 48.470,06

AUTOR: ADMILSON INACIO DOS SANTOS
RÉU: IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

Vistos.

RELATÓRIO

Dispensado o relatório porque o feito tramita pelo rito sumaríssimo (artigo 852-I, da CLT).

FUNDAMENTOS

ESCLARECIMENTO NECESSÁRIO

A citação do número da folha do processo, nesta sentença, será realizada considerando o processo integralmente baixado em PDF.

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA

A Reclamada alega a preliminar de incompetência em razão da matéria, sob o argumento de que a relação mantida entre as partes é de natureza civil. Afirma que as decisões do C. STJ nos Ccs 164.544 e 174.798-PB afastou a competência da Justiça do Trabalho para as demandas envolvendo motoristas de aplicativos, aplicando-se ao caso. Afirma, também, que existem decisões do C. STF no mesmo sentido.

Sem razão a Reclamada.

No caso dos autos o Reclamante pretende o reconhecimento do vínculo empregatício com a Reclamada.

A Justiça do Trabalho é a única competente para apreciar e julgar os feitos em que se perseguem verbas decorrentes da relação de emprego, nos termos do artigo 114, da Constituição Federal, exatamente o que busca o Reclamante na exordial.

A existência ou não desta relação de emprego é matéria afeta ao mérito da demanda, onde será analisada.

Rejeita-se a preliminar.

RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO PERÍODO DE LABOR - AUSÊNCIA DE PEDIDO - INCOMPETÊNCIA DESTE JUÍZO

Neste caso, não há pedido de condenação da Ré ao recolhimento das contribuições previdenciárias sobre as verbas recebidas pelo(a) Reclamante no período em que persegue o reconhecimento da relação de emprego, portanto, não se há de falar em incompetência em razão da matéria para apreciação de pedido.

Esclareça-se que, nos termos do artigo 114, VIII, da Constituição da República, cabe a esta Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no artigo 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

É bem verdade que falece competência a esta Justiça Especializada para apreciar o pedido de recolhimento das contribuições previdenciárias devidas sobre os valores já quitados no período em que vigeu um contrato empregatício, ainda que não formalmente reconhecido, consoante jurisprudência já sedimentada na súmula vinculante nº 53 do C. STF.

Independente do entendimento deste Juízo, se observada a interpretação do C. STF, que é vinculante, tem-se que falece competência a esta Justiça Especializada para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias de parcelas que não foram objeto da condenação, como é o caso de valores quitados no período de labor em que se busca o reconhecimento do vínculo empregatício, o que será observado por este Juízo.

Em resumo, rejeita-se mais esta preliminar suscitada pela Reclamada.

CHAMAMENTO AO PROCESSO

A Reclamada requer seja chamada para integrar o polo passivo da lide a empresa SIS MOTO ENTREGAS, pois foi com quem o Reclamante possuía relação jurídica até 15/11/2022.

Não há como acolher o pedido.

Inicialmente, impende ressaltar que incabíveis as intervenções de terceiro (chamamento ao processo, denunciação da lide e nomeação à autoria) nos processos que tramitam pelo procedimento sumaríssimo, uma vez que incompatíveis com os princípios que regem tal procedimento, especialmente a celeridade e simplicidade.

Não obstante isso, a pretensão da Reclamada não se amolda a nenhuma das formas de intervenção de terceiros previstas no ordenamento jurídico pátrio.

E mais.

A prevalecer a pretensão da Reclamada, este Juízo necessitará dirimir controvérsia entre esta e a pessoa que pretende seja integrada no polo passivo da lide, matéria que foge à competência desta Justiça Especializada, consoante dispõe a nova redação do artigo 114 da CF, dada pela EC nº 45/04.

Rejeita-se esta derradeira preliminar suscitada pela Reclamada.

PREJUDICIAL - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A prejudicial será apreciada depois de se dirimir o vínculo que existiu entre as partes, além do seu período de vigência.

VÍNCULO EXISTENTE ENTRE AS PARTES

O Reclamante alega ter laborado para a Reclamada, como empregado, de junho/2018 a março/2023, na função de motofretista, com remuneração variável.

Afirma que não teve o contrato de trabalho anotado na sua CTPS, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, já que laborava na condição de pessoa física, de forma pessoal para a Ré, mediante o pagamento de valores, com subordinação.

Requer o reconhecimento do vínculo empregatício com a Reclamada, na modalidade de contrato intermitente.

A Reclamada contesta o pedido, defendendo que o Reclamante, no período alegado na inicial, não foi seu empregado.

Afirma que o Reclamante, de 10/07/2020 a 15/11/2022, estava atrelado ao operador logístico SIS Motos Entregas.

No período compreendido entre 15/11/2022 e março/2023 nega a existência do vínculo empregatício. Afirma ser uma empresa de tecnologia, que atua no mercado O2O e *"...têm como atividade a oferta e/ou intermediação da oferta de bens e serviços por meio de transação que se inicia na internet, via desktop ou dispositivo móvel (online) e é finalizada com o recebimento de produtos ou serviços no mundo físico (off-line) ou de transação que se iniciam no mundo físico (off-line) e cujo recebimento se dá online, através da internet..."*.

Assevera que sua atuação se restringe a realizar o elo entre os consumidores, interessados no recebimento de mercadorias, e os trabalhadores independentes, que são os motofretistas parceiros, os quais realizarão a entrega.

Segundo a Reclamada, a dinâmica da relação ocorre no seguinte sentido:

> *"... No caso em tela, o Reclamante trata-se de uma das entregadoras independentes cadastradas na plataforma da Reclamada para receber os pedidos de comida feitos pelos consumidores finais, de acordo com a sua conveniência.*

> *Ressalta-se ainda que o Reclamante e demais parceiros de entrega cadastrados na plataforma possuem total autonomia para decidirem (a) a forma como a entrega dos pedidos será feita - i.e., se mediante a utilização de motocicleta, patinete ou a pé -; (b) os horários em que estarão disponíveis para o recebimento dos pedidos; c) a rota a ser cumprida; (d) se desejam aceitar ou rejeitar os pedidos pelos consumidores finais.*
> *[...] ao contrário do que o reclamante pretende fazer crer, o IFOOD não é uma empresa de entregas, muito menos fornecedora de motociclistas e/ou entrega rápida, visto que a aproximação entre cliente e fornecedor é realizada através do aplicativo, o que possibilita que a entrega seja feita por qualquer meio de transporte, inclusive a pé.*
> *Da mesma forma é possível afirmar que o IFOOD não presta serviços de transporte, não funciona como transportadora, nem opera como agente para o transporte de passageiros ou bens. Assim, não é, e nem tem pretensão de ser, uma empresa transportadora, a exemplo da GOLLOG, TAM CARGO, FEDEX, JAMEF, etc. Muito pelo contrário, o IFOOD, como já dito, dedica-se ao desenvolvimento de novas tecnologias, sempre voltadas a estreitar laços entre duas partes clientes (demanda) e fornecedores (oferta). Daí porque o IFOOD não mantém uma frota de veículos."*

Alega, enfim, não estarem presentes os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Pugna, ao final, pela improcedência dos pedidos formulados na inicial.

Este um sucinto relato da principal questão discutida neste feito.

Para que exista o vínculo empregatício necessária a existência, de forma concomitante, de todos os requisitos previstos no artigo 3º, da CLT, a saber, trabalho prestado por pessoa física, de forma habitual (o que abarca o trabalho intermitente), com onerosidade e subordinação.

No período que antecede a 16/11/2022, tem-se que o Reclamante estava atrelado ao operador logístico SISMOTOS, conforme demonstra o documento juntado com a contestação (f. 732), portanto, o vínculo que existiu, neste período, se de emprego ou não, foi mantido com pessoa jurídica que não integra o polo passivo.

Assim sendo, não há como reconhecer o vínculo empregatício perseguido na inicial neste período que antecede a 16/11/2022.

No período compreendido entre 16/11/2022 e março/2023, tem-se que a relação existente foi entre o Reclamante e a Reclamada.

Nesta relação é incontroverso que o Reclamante laborava pessoalmente neste contrato mantido com a Reclamada.

O Reclamante, ao se cadastrar na plataforma da Reclamada, tinha que prestar o serviço pessoalmente, sem a possibilidade de compartilhamento do cadastro com outras pessoas, portanto, presente a pessoalidade. Nesse sentido o documento juntado com a contestação, onde está explícito que *"...A conta só poderá ser usada por você. Não compartilhe com outras pessoas seu e-mail de login ou senha, pois caso sua conta seja utilizada por outras pessoas, ela poderá ser desativada de forma permanente..."* (f. 484).

Lado outro, também está presente a onerosidade.

Assim se afirma porque o Reclamante era remunerado pelos serviços prestados.

Não há como reconhecer que esta remuneração era oriunda do cliente, interessado na entrega de bens/serviços.

A bem da verdade cabia à Reclamada fixar o valor do trabalho realizado pelo motofretista, quando realizava o serviço de transporte da mercadoria.

Além de precificar este trabalho realizado pelos motofretistas, também fixava a Ré o valor que caberia a ela e ao motofretista neste trabalho de transporte.

O motofretista, ao se cadastrar na plataforma da Ré, apenas adere ao que é determinado pela empresa sobre a forma de divisão dos valores recebidos junto aos clientes/estabelecimentos, ou seja, em última análise cabe à Ré fixar o valor do trabalho realizado e a forma de divisão.

Estes fatos demonstram que o Reclamante era, ao cabo, remunerado pela Ré, já que cabia a ela fixar os valores do trabalho prestado e o percentual deste valor que cabe a cada motofretista, inclusive com o incremento de pagamento em situações específicas, visando à manutenção dos serviços de entrega para os clientes finais.

Presente, portanto, o segundo requisito da relação de emprego, no caso a onerosidade.

Necessário saber, agora, se existe o terceiro requisito da relação de emprego, qual seja, a habitualidade na realização do trabalho.

Quanto ao trabalhador eventual, o Douto jurista e magistrado Dr. Mauricio Godinho Delgado, ao analisar esta figura, assim se manifestou:

"...A partir das teorias acima e da circunstância metodológica de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não-permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviço; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho concernente a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador de serviços; e) em conseqüência, a natureza do trabalho não seria também correspondente ao padrão dos fins normais do empreendimento..." in Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 1a Edição, 2a Tiragem, São Paulo, julho de 2002, págs. 333 e 334.

O também jurista e magistrado Dr. Valentin Carrion, discorrendo sobre a matéria, assim se manifestou: *"...Não eventual: permanente ou por tempo determinado. Eventual: ocasional, esporádico. Aqui o conceito não é apenas temporal, pois que não deve ser atribuído o caráter de eventualidade: a) quando o trabalho tem por objeto necessidade normal da empresa, que se repete periódica e por objeto necessidade normal da empresa, que se repete periódica e sistematicamente... ; b) trabalhador contratado para reforçar a produção por pouco tempo (deve ser contratado por tempo determinado, quantas vezes forem necessárias, e não como eventual)..."* in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Complementar e Jurisprudência, Editora Saraiva, 27a edição, São Paulo, 2002, pág. 33.

Pois bem.

O Reclamante, no período em que esteve contratualmente atrelado à Reclamada, prestava serviços atendendo à necessidade normal do empreendimento, que é fornecer transporte de mercadorias para aqueles clientes que estão interessados.

O trabalho, ainda que realizado de forma intermitente, era habitualmente prestado pelo Autor em prol da Ré.

Neste sentido o próprio extrato das atividades desempenhadas pelo Reclamante, juntado aos autos pela Ré.

Desta feita, presente mais este requisito da relação de emprego, no caso a habitualidade.

Por fim, necessário saber se está presente o último requisito necessário para a caracterização da relação de emprego, qual seja, a subordinação.

O mestre Mauricio Godinho Delgado, ao discorrer sobre as formas de aferição da subordinação, afirma que *"...a subordinação, como se sabe, é aferida a partir de um critério objetivo, avaliando-se sua presença na atividade exercida, no modo de concretização do trabalho pactuado. Ela ocorre quando o poder de direção empresarial exerce-se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no modus faciendi da prestação de trabalho. A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo..."* (in Curso de Direito do Trabalho, editora LTr, 1a edição, 2a tiragem, julho de 2002, pág. 328).

Neste caso, em que pesem as alegações defensivas, certo é que existe a subordinação do Reclamante à Reclamada, ainda que mitigada.

A Reclamada, ao contrário do que alega, não se restringe a realizar o elo entre clientes que precisam de mercadorias/serviços e os motofretistas responsáveis por realizar esta entrega.

A Ré, a bem da verdade, é a responsável por prestar estes serviços de oferta e/ou intermediação da oferta de bens e serviços por meio de transação que se inicia na internet e é finalizada com o recebimento de produtos ou serviços no mundo físico, controlando toda a atividade em questão, sendo que para sua realização utiliza o trabalho realizado pelos motofretistas.

No particular, esclareça-se, para evitar alegações de omissão, que a Ré não é simples empresa de tecnologia, regulada pelo marco civil da internet, na medida em que controla e presta serviços de oferta e/ou intermediação da oferta de bens e serviços, utilizando os motofretistas, como o Reclamante, para tanto.

Registra-se que não existe a relação entre parceiros, como quer fazer crer a Ré, pois esta é a responsável por controlar toda a prestação de serviços, ao passo que cabe ao motofretista apenas a realização do trabalho, pelo qual é remunerado.

Os motofretistas interessados na prestação de serviços, a fim de que possam iniciar o trabalho, necessariamente precisam se cadastrar na plataforma da Ré, preenchendo todos os requisitos por ela exigidos.

É bem verdade que depois de cadastrado cabia ao Reclamante, em princípio, escolher os dias e horários nos quais haveria o trabalho utilizando a plataforma, inclusive com possibilidade de recusa de determinadas entregas.

Entretanto, estas situações eram controladas pela Reclamada, na medida em que a ausência de trabalho, por períodos mais elastecidos, ocasionava um tratamento diferenciado para o motofretista, podendo culminar no seu descadastramento, o que, mesmo que de forma implícita, encontra-se inserido no termo de uso da plataforma - f. 498, pois está explícito que "...quando o Entregador ou a Entregadora indicar que não está disponível para a Entrega, o iFood poderá alterar seu status de disponibilidade na Plataforma, tornando-o(a) offline por um determinado período, sem necessidade de justificativa ou aviso prévio ".

Do trecho retro transcrito, observa-se que a recusa de trabalho, pelos motofretistas, também era controlada pela Ré. Nesse diapasão, verifica-se que a Ré exerce poder punitivo, inclusive com o poder de cancelar unilateralmente o cadastro do entregador e de alterar o seu status de disponibilidade, o que é incompatível com o trabalho autônomo.

Registra-se que a recusa de trabalho também é possível nos contratos de trabalho intermitente, como é o caso dos autos, conforme artigo 452-A, da CLT.

E não é só.

Verifica-se que incidentes na entrega do produto devem ser comunicados ao suporte da Reclamada, havendo um prazo estimado para que seja efetuada a entrega. Verifica-se, ainda, que a Ré tem controle do horário de solicitação do pedido e do término da entrega, devendo o entregador acionar o GPS quando do início da entrega.

Como já exposto acima, o valor da taxa de entrega é fixado pela Ré, não podendo ser alterado pelo entregador.

A Ré também estimula os entregadores a trabalharem nos períodos de alta demanda.

Os serviços dos entregadores podem ser avaliados pelos usuários e os termos de uso da plataforma são definidos pela Ré, tendo o entregador, ao se cadastrar, necessariamente que aceitar os termos de uso da plataforma.

Estas avaliações, realizadas pelo cliente ou estabelecimento em relação ao trabalho prestado pelo motofretista, podem levar ao seu descadastramento, na medida em que avaliações negativas realizadas eram consideradas para fins de permanência do motofretista como trabalhador na atividade econômica desenvolvida pela Ré.

O fato de o Reclamante fornecer o veículo para a realização do trabalho, arcando com os custos deste veículo, não afasta a subordinação em relação à Ré.

A figura central, neste caso, é o trabalho de transporte de

mercadorias, realizado pelo Reclamante em prol da Reclamada, ao transportar as mercadorias de estabelecimentos por ela cadastrados, o que não é alterado pelo fato deste transporte ser realizado utilizando o veículo fornecido pelo transportador, com os custos sendo por ele quitados.

Por fim, a ausência de contato físico entre o Reclamante e a Reclamada, neste caso, não afasta a existência da subordinação, já que, nos termos do contido no parágrafo único do artigo 6º, da CLT, *"...Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio…."*.

Assim sendo, por todo o exposto, presente a subordinação, ainda que mitigada, na relação entre o Reclamante e a Reclamada.

A fim de evitar alegações de omissão, esclareça-se que a exclusividade não é um dos requisitos da relação de emprego, de forma que o fato de o Reclamante prestar serviços, de forma concomitante, para várias empresas, não afasta a existência do vínculo empregatício.

Aliás, nos controles de trabalho intermitente, *"...a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria "*. (artigo 443, §3º, da CLT).

Certo é que estão presentes todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, razão pela qual reconhece-se o vínculo empregatício entre o Reclamante e a Reclamada.

Registra-se, para evitar alegações de omissão, que não existe o ato jurídico perfeito, em razão da contratação realizada inicialmente entre o Reclamante e a Reclamada, tampouco afronta aos princípios da boa-fé e probidade.

Assim se afirma porque este contrato inicial é nulo de pleno direito, por força do contido no artigo 9º da CLT, na medida em que entabulado com o objetivo de impedir a aplicação dos preceitos descritos na Consolidação das Leis do Trabalho, portanto, não há de se falar em afronta aos princípios da boa-fé e probidade pelo Reclamante.

Registra-se, ainda, a fim de evitar alegações de omissão, que as informações prestadas pelo Reclamante, em depoimento pessoal, não afastam o que foi acima exposto, já que todos os fatos narrados não impedem o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme acima demonstrado.

Quanto às datas de início e término do contrato de trabalho, no caso, há de prevalecer o início do contrato de trabalho em 16/11/2022 e o término em 27/03/2023, conforme demonstram os documentos juntados aos autos (f. 732 a 876).

Quanto à função exercida, tem-se que o Autor era motofretista, fato incontroverso.

Por fim, quanto à remuneração do Autor, tem-se que era variável, de acordo com o trabalho realizado, conforme extrato dos trabalhos de entrega realizados por ele, com os valores que lhe foram quitados.

Desta feita, por todo o exposto, reconhece-se o vínculo empregatício, na modalidade de contrato intermitente, entre o Reclamante e a Reclamada, com data de início em 16/11/2022 e cessação em 27/03/2023, na função de motofretista, com salário variável.

PREJUDICIAL - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Não há como acolher a prejudicial de prescrição quinquenal, uma vez que o vínculo empregatício que existiu entre as partes não invade período que extrapola os cinco anos que antecedem a data de ajuizamento desta reclamação trabalhista.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - VERBAS CONTRATUAIS E DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O Reclamante afirma que foi injustamente dispensado, ao que se contrapõe a Reclamada, pois afirma que, se reconhecido o vínculo empregatício, há de prevalecer a dispensa por justa causa do Reclamante.

Pois bem.

Quanto à forma de cessação do contrato de trabalho, neste caso há de prevalecer a dispensa imotivada do Reclamante, para a qual pende a presunção de existência, em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, uma vez que esta presunção não foi elidida.

Assim se afirma porque não há, pelo menos nestes autos, prova de que o Reclamante praticou falta grave o suficiente para justificar a dispensa por justa causa.

Desta feito, prevalece a dispensa imotivada do Reclamante.

Outrossim, considerando a dispensa imotivada do Reclamante e não havendo nos autos comprovantes de pagamento, deferem-se os seguintes pedidos, observados os limites dos pedidos: **a)** aviso prévio

indenizado (30 dias); **b)** 05/12 de férias acrescidas de um terço; **c)** 01/12 do 13º salário de 2022; e **d)** 04/12 do 13º salário de 2023.

A Reclamada não comprovou o recolhimento do FGTS do período de labor, tampouco a quitação da multa de 40%.

No caso presume-se que não houve tal recolhimento, até mesmo porque o contrato de trabalho sequer foi anotado na CTPS.

Assim, deverá a Reclamada comprovar os depósitos do FGTS devidos sobre todo o período do pacto laboral do Reclamante, inclusive sobre os valores acima deferidos a título de 13ºs salários e aviso prévio indenizado, tudo acrescido da multa de 40%, fornecendo para o Reclamante a chave de conectividade e o TRCT com o código SJ2 (três vias), no prazo de dez dias a contar da data de intimação para cumprir a obrigação, sob pena de indenização pelo valor equivalente.

Como não houve o pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual dentro do prazo estabelecido no artigo 477, § 6º, da CLT, defere-se o pedido da multa do artigo 477, §8º, da CLT.

Para que não se alegue omissão, esclareça-se que o fato de o vínculo empregatício somente ter sido reconhecido nesta sentença não elide o deferimento desta multa, já que o vínculo existia antes mesmo do reconhecimento judicial, sendo que não houve quitação tempestiva das verbas decorrentes da rescisão contratual.

Aliás, não deferir a multa do artigo 477, §8º da CLT seria privilegiar aquele que deixa de cumprir a legislação com mais ênfase e de forma mais explícita, ao não reconhecer o vínculo empregatício, em detrimento daquele que já cumpria com a legislação, reconhecendo o vínculo empregatício, mas que deixa de fazer o pagamento tempestivo das verbas decorrentes da rescisão contratual em razão de alguma dificuldade financeira.

Por fim, para evitar desnecessárias discussões na fase de cumprimento do julgado, esclareça-se que para apuração das verbas deferidas deverão ser considerados os valores quitados ao Reclamante, mês a mês, durante o período de labor, conforme documentos juntados com a contestação.

ANOTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA CTPS

Como o contrato de trabalho não foi anotado na CTPS do Reclamante, determina-se que a Reclamada realize esta anotação, fazendo constar admissão em 16/11/2022, cessação em 26/04/2023 (considerando a projeção do aviso prévio indenizado), função de motofretista, com salário

variável, na modalidade de contrato de trabalho intermitente, no prazo de dez dias, contados da intimação para cumprir a obrigação, sob pena de multa de R$150,00 por dia, limitada inicialmente a R$3.000,00.

Para evitar alegações de obscuridade ou omissão, esclareça-se que a anotação será realizada na fase de cumprimento do julgado, quando se apreciará sobre a possibilidade ou não desta anotação antes ou depois do trânsito em julgado da decisão.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Lei 12.997/2014 incluiu o §4º ao artigo 193 da CLT, a fim de esclarecer que *"...São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta..."*.

Em razão da publicação desta Lei, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 1565/2014, esclarecendo em quais atividades haverá o direito ao adicional de periculosidade quando do uso de motocicleta no trabalho.

A Portaria em questão foi suspensa pela Portaria 1930/2014, de 17 de dezembro de 2014.

Ocorre que a Portaria 1930/2014, acima mencionada, foi expressamente revogada conforme especificado na Portaria nº 05/2015, de 07 de janeiro de 2015, que determinou a suspensão dos efeitos da Portaria nº 1565/2014 apenas em relação aos associados da Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição.

Em seguida, a Portaria nº 220/2015 suspendeu os efeitos da Portaria 1565/2014 em relação à AFREBRAS - Associação dos Fabricantes de Refrigerantes do Brasil.

Foram editadas, ainda, as Portarias nº 943/2015 e 946/2015, em julho de 2015, que suspenderam os efeitos da já mencionada Portaria nº 1565/2014 em relação à ABERT - Associação Brasileira das Emissoras de Rádio e Televisão, ANJ - Associação Nacional de Jornais, ANER - Associação Nacional de Editores de Revistas e ABESE - Associação Brasileira das Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança.

Os efeitos também foram suspensos em face do Instituto Agropolos do Ceará, Sindicato Nacional das Empresas de Limpeza Urbana - SELURB, Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo, Associação dos Distribuidores de Bebidas do Sudoeste - ASSODIBES

e Instituto Nordeste Cidadania, respectivamente, pelas Portarias nº 1151/2015, 1152/2015, 1262/2015 e 1286/2015.

Prosseguindo nesta saga foi proferida sentença no processo que tramita pela MM. 20ª Vara da Justiça Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal sob o nº 78075-82.2014.4.01.3400, no qual o Juiz Federal Dr. Renato C Borelli julgou *"... procedente o pedido para anular a Portaria nº 1.565 MTE, de 13/10/2014, e determinar à União, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, que reinicie o procedimento para regulamentação do Anexo 5 da norma regulamentadora nº 16, que disporá sobre a periculosidade às atividades laborais que utilizam motocicletas, respeitando assim as disposições previstas na Portaria nº 1.127/2003..."*.

Contra esta sentença foi interposto o recurso de apelação pela União Federal.

Entretanto, enquanto pende o recurso, certo é que prevalece a sentença, que declarou nula a Portaria nº 1565/2014, a qual embasava o direito ao recebimento do adicional de periculosidade por aqueles que utilizam motocicleta no trabalho, uma vez que não houve a concessão de efeito suspensivo ao recurso.

Assim sendo, a partir da sentença proferida no processo retro narrado não há mais o necessário embasamento legal para o deferimento do adicional de periculosidade àqueles trabalhadores que utilizam moto no trabalho, na medida em que o contido no artigo 193, § 4º, da CLT, depende de *"...regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego..."*, nos termos do caput deste dispositivo legal.

Neste sentido já decidiu o Egrégio Tribunal Regional local, conforme arestos que abaixo se transcreve:

> *MOTOCICLISTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHO EM MOTOCICLETA. O art. 193, § 4º, acrescentado à CLT pela Lei nº 12.997/2014, trouxe disposição legal estabelecendo que as atividades de trabalhador em motocicleta serão consideradas perigosas, mas o termo inicial do direito à percepção do adicional se dará com a tipificação da periculosidade ao labor desempenhado pelo trabalhador em motocicleta por Norma Regulamentadora do MTE, conforme esclarece o art. 196. Regulamentando o §4º, do art. 193, da CLT, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 1.565 de 13/10/2014, publicada no diário oficial em 14/10/2014, data em que entrou em*

vigor, a qual aprova o Anexo 5 da NR 16 que incluiu as atividades perigosas em motocicleta entre as atividades e operações perigosas e definiu os parâmetros necessários ao seu correto enquadramento. Não obstante, referida norma ministerial foi anulada pelo Juízo da 20ª Vara Federal do DF. Por isso, ao menos até o presente momento, inexiste fundamento jurídico para o deferimento do adicional de periculosidade (TRT - 3ª Região - RO no processo nº 0011665-85.2016.5.03.0020 - Disponibilização do acórdão em 20/09/2018 - DEJT/ TRT3/Cad.Jud - Página 1640 - 9ª Turma - Relator Juiz Convocado Dr. Ricardo Marcelo Silva)

MOTOCICLISTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE MONTADOR DE MÓVEIS. MOTOCICLETA. PERICULOSIDADE. Com a declaração de nulidade da Portaria MTE n. 1.565/2014, proferida no processo n. 78075-82.2014.4.01.3400, que tramita perante a 20ª Vara da Justiça Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal, com determinação para que o Ministério do Trabalho e Emprego reinicie o procedimento para a regulamentação do Anexo 5 da NR-16, no que se refere a periculosidade das atividades que usam motocicletas, não há atualmente base regulamentar para o deferimento do adicional de periculosidade aos motociclistas. (TRT 3ª Região - RO no processo nº 0011033-05.2017.5.03.0059 - Disponibilização do acórdão em 20/06/2018 - DEJT/ TRT3/Cad.Jud. Página 1154 - 6ª Turma - Relator Desembargador Dr. César Machado)

Desta feita, não faz jus o Reclamante ao recebimento do adicional de periculosidade, com seus reflexos.

Julgam-se improcedentes os pedidos de adicional de periculosidade, com reflexos e incidências.

RESSARCIMENTO PELOS GASTOS COM USO DE VEÍCULO PRÓPRIO - ALUGUEL, MANUTENÇÃO E COMBUSTÍVEL

O Reclamante, ao ser contratado pela Reclamada, já tinha ciência que a sua remuneração já abarcava os gastos com combustível e manutenção do veículo, que deveria ser por ele fornecido.

É incontroverso que a Reclamada nada pagou a título de combustível ou manutenção do veículo utilizado pelo Autor.

Ressalte-se que não há provas, aliás nem sequer indícios, de que as partes tenham pactuado o pagamento de aluguel pela utilização de veículo próprio pelo Autor, tampouco que a Reclamada tenha se obrigado ao pagamento de gastos com combustível ou manutenção do veículo.

Ao depois, a pretensão da Reclamante, de indenização pelo uso de veículo próprio no trabalho (aluguel de veículo), não tem amparo legal, contratual ou convencional.

Julgam-se, assim, improcedentes os pedidos de pagamento de aluguel pela utilização de veículo próprio, bem como indenização dos gastos com combustível e manutenção deste veículo.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A indenização do dano moral, a partir da Carta Magna de 1998, encontra previsão constitucional, conforme se observa no artigo 5o, incisos V e X, da Constituição Federal de 1998.

O dano moral, nas palavras do insigne Miguel Reale, é o *"...que se refere propriamente a estados d´alma, a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade...".* Ainda, na lição do jurista, o dano moral objetivo *"...atinge a dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo o (dano) de sua imagem..."* e o subjetivo correlaciona-se *"...com o mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeita à dor ou sofrimento intransferíveis porque ligados a valores de seu ser subjetivo, que o ilícito veio penosamente subverter, exigindo inequívoca reparação "* (*in* "Temas de Direito Positivo", Ed. RT, São Paulo, 1992, págs. 22 e 23).

Para o mestre Valentin Carrion, *"...Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego. As hipóteses mais evidentes poderiam ocorrer na pré-contratação (divulgação de fatos negativos pessoais do candidato), no desenvolvimento da relação e no despedimento por tratamento humilhante..."* (in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, legislação complementar e jurisprudência, 27ª Ed., Editora Saraiva, São Paulo, 2002, pág. 351).

Pelo que se extrai das lições acima transcritas, na verdade, o dano moral engloba todas aquelas máculas à honra, à intimidade, à vida privada e à imagem da pessoa, seja objetivamente, analisado pela ofensa perante o meio em que vive a pessoa, seja subjetivamente, pela lesão do ponto de vista do foro íntimo da própria pessoa.

Para que exista o direito à indenização por este dano, deve haver a ação ou omissão do agente causador, atuando de maneira culposa, além do nexo de causalidade entre o dano e esta conduta omissiva ou comissiva.

No caso dos autos não há como acolher os pleitos do Autor.

Não restou demonstrado nos autos qualquer ofensa aos direitos da personalidade do Reclamante.

As alegações do Autor no sentido de ter arcado com os custos para a realização do trabalho e de a Ré explorar os trabalhadores não ensejam, por si só, a configuração de indubitáveis prejuízos e dor moral, não sendo passíveis de reparação por indenização por danos morais.

Por fim, o fato de a Reclamada não reconhecer o vínculo empregatício, afastando do Reclamante a cobertura previdenciária, neste caso, não conduz à existência de dano ao patrimônio moral.

Assim se afirma porque há discussão razoável sobre a existência ou não do vínculo empregatício, como se observa, inclusive, nas diversas decisões citadas pelas partes, de forma que a falta de reconhecimento da relação de emprego, neste caso, não pode ser considerada como ato culposo ou doloso da Ré para ocasionar danos ao Autor.

Julgam-se, pois, improcedentes os pedidos de indenizações por danos morais, formulados na peça propedêutica.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A conduta do Reclamante, neste feito, não se amolda a nenhuma das hipóteses previstas no artigo 793-B, da CLT e no artigo 80 do CPC.

Rejeita-se a pretensão.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS

Todos os valores acima deferidos deverão ser atualizados monetariamente com os índices cabíveis a partir do primeiro dia do mês subsequente ao trabalhado, nos termos da súmula 381, do C. TST.

No que tange aos índices de atualização monetária, observa-se que houve julgamento de mérito sobre o tema envolvendo a aplicação

dos artigos 879, §7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o artigo 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91, nos autos das ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021. E, conforme se observa, houve julgamento no dia 18/12/2020, com aplicação vinculante, nos seguintes termos:

> "O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art.899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator." - original sem destaques.

No julgamento dos embargos de declaração da ADC 58, o C. STF corrigiu erro material para esclarecer que a taxa SELIC incide a partir da distribuição da ação.

Por tais razões, no caso em tela, prevalecerão os índices acima definidos (IPCA-E na fase pré-judicial e a SELIC a partir da distribuição do feito).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Defere-se a retenção dos valores devidos pelo Reclamante a título de Contribuições Previdenciárias e de Imposto de Renda, se cabíveis, observado quanto às primeiras os valores já recolhidos e o teto máximo para recolhimento e quanto ao último a legislação aplicável na época do pagamento, devendo a Reclamada comprovar os valores recolhidos até o décimo dia do mês subsequente, sob pena de execução dos valores devidos para o INSS e ofício para a Receita Federal.

Registra-se, para evitar alegações de omissão, que os juros de mora não integram a hipótese de incidência do Imposto de Renda. Neste sentido a jurisprudência já sedimentada na orientação jurisprudencial nº 400 da SBDI I do C. TST, que assim dispõe: *"...IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO*

CIVIL BRASILEIRO - Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora...”.

Para efeito do disposto no artigo 832, § 3o da CLT, são verbas salariais os 13ºs salários, sendo as demais indenizatórias.

DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS

Não se há de falar em dedução, já que não existe nos autos comprovantes de pagamento sob os mesmos títulos das verbas acima deferidas.

Lado outro, não há de se falar em compensação de verbas com natureza diversa, visto que incabível no processo do trabalho sem autorização legal expressa. Ademais, não restou provada a existência de qualquer débito do Reclamante para com a Reclamada.

JUSTIÇA GRATUITA

O Reclamante trouxe aos autos a declaração de hipossuficiência econômica, instrumento hábil para demonstrar que não tem condições de arcar com os custos e ônus deste processo, sem prejuízo do seu sustento próprio e familiar, consoante artigo 1º, da Lei 7.115/83, o que não foi elidido neste caso.

Registra-se que a declaração de hipossuficiência econômica conduz à presunção de que o Autor não tem condições de arcar com os custos e ônus deste processo, já que o artigo 1º, da Lei 7.115/83, não foi revogado pelo contido na Lei 13.467/2017.

Esta presunção, no caso dos autos, não foi elidida, de forma que há de prevalecer.

Assim, presentes os requisitos, defere-se para o Reclamante o pedido de benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - APLICAÇÃO DO CONTIDO NA LEI Nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como reforma trabalhista, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

Este dispositivo legal trouxe diversas alterações no ordenamento jurídico pátrio, tanto na esfera do Direito Material quanto na esfera do Direito Processual.

As normas de Direito Processual devem ser aplicadas imediatamente, alcançando os processos que estão em trâmite.

Neste sentido o disposto no artigo 912 da CLT quando conjugado com o contido no artigo 14 do CPC (aplicável ao processo do trabalho por força do contido no artigo 769 da CLT), já que o ordenamento jurídico pátrio abraçou a teoria do isolamento dos atos processuais.

O direito aos honorários advocatícios, inserido no artigo 791-A da CLT pela reforma trabalhista, por ser norma de direito processual, se aplica imediatamente aos casos que tiveram a instrução processual encerrada na égide do novo regramento, com a posterior sentença, restando superados os entendimentos jurisprudenciais sedimentados nas súmulas 219 e 329 do C. TST.

Neste sentido já decidiu o C. STF, conforme jurisprudência sedimentada na súmula 509, que assim dispõe: *"...A Lei nº 4.632, de 18.5.65, que alterou o art. 64 do Código de Processo Civil, aplica-se aos processos em andamento, nas instâncias ordinárias..."*.

Neste sentido também a jurisprudência do C. STJ ao se manifestar sobre a aplicabilidade das normas que tratam dos honorários advocatícios no CPC de 2015, conforme aresto que abaixo se transcreve:

> *PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. DIREITO INTERTEMPORAL. REGIME JURÍDICO APLICÁVEL. PROPOSITURA DA AÇÃO SOB A ÉGIDE DO ESTATUTO PROCESSUAL CIVIL DE 1973. PROLAÇÃO DE SENTENÇA QUANDO EM VIGOR O CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015. APLICABILIDADE DA NOVEL LEGISLAÇÃO. NECESSIDADE DE ARBITRAMENTO DA VERBA HONORÁRIA SUCUMBENCIAL À LUZ DO ART. 85 DA LEI N. 13.105/2015. RECURSO ESPECIAL PARCIALMENTE PROVIDO.*
>
> *I - Consoante o decidido pelo Plenário desta Corte na sessão realizada em 09.03.2016, o regime recursal será determinado pela data da publicação do provimento jurisdicional impugnado. In casu, aplica-se o Código de Processo Civil de 2015 no julgamento do Agravo Interno.*

II - Consoante o entendimento desta Corte, a sentença é o marco para delimitação do regime jurídico aplicável à fixação de honorários advocatícios, revelando-se incorreto seu arbitramento, com fundamento no CPC de 1973, posteriormente à 18.03.2016 (data da entrada em vigor da novel legislação).

III - Inviabilizado, in casu, o arbitramento dos honorários advocatícios de sucumbência, com base no art. 85 do Código de Processo Civil de 2015, sob pena de restar configurada a supressão de grau de jurisdição e desvirtuar a competência precípua desta Corte em grau recursal (uniformização da interpretação da legislação federal), mediante a fixação de honorários de sucumbência casuisticamente e não apenas nas hipóteses de irrisoriedade e exorbitância no seu arbitramento.

IV - Necessidade de reforma do acórdão recorrido, a fim de que seja procedido novo julgamento da apelação, com análise dos honorários advocatícios de sucumbência, respeitadas as peculiaridades do caso concreto, com base no estatuto processual civil de 2015.

V - Recurso Especial parcialmente provido.

(REsp 1647246/PE, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Rel. p/ Acórdão Ministra REGINA HELENA COSTA, PRIMEIRA TURMA, julgado em 21/11/2017, DJe 19/12/2017)

Ao depois, esclareça-se que a fixação dos honorários advocatícios independe do pedido das partes, como ocorre com a correção monetária e os juros de mora, de forma que eventual ausência de pedido não é óbice para a sua fixação.

Registra-se, para evitar alegações de omissão, que não existe inconstitucionalidade nos dispositivos legais que preveem os honorários advocatícios no processo do trabalho.

Neste caso, as partes sucumbiram, de forma parcial e recíproca, em relação aos pedidos formulados.

Considerando a sucumbência parcial os honorários serão arbitrados na seguinte proporção:

- para os procuradores do Autor:

No importe equivalente a 5% do valor que resultar da liquidação da sentença em favor do Autor, assim considerado o valor bruto devido, antes das deduções a título de Contribuições Previdenciárias e Imposto de Renda.

-para os procuradores da Ré:

No importe equivalente a 6% da somatória dos pedidos liquidados que foram julgados totalmente improcedentes.

Registra-se que a sucumbência do Autor, neste caso, considerou os pedidos que forem integralmente rejeitados, ou seja, não há incidência da sucumbência em relação àqueles pedidos em que o direito foi reconhecido, mesmo que em patamar inferior ao que foi postulado (artigo 86, parágrafo único do CPC c/c artigo 769 da CLT).

Os honorários advocatícios acima deferidos foram arbitrados considerando o grau de zelo dos profissionais, os lugares de prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, os trabalhos realizados pelos advogados e o tempo exigido para o seu serviço, conforme parâmetros do artigo 791-A, da CLT.

Não há compensação entre os honorários deferidos, conforme artigo 791-A, §3º, da CLT.

Por fim, o valor devido pelo Autor a título de honorários advocatícios ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado caso, nos cinco anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, ficar demonstrado que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade de justiça, por força do contido no artigo 98, §3º da CLT, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT. Transcorrido este prazo de cinco anos sem tal demonstração extingue-se a obrigação do Reclamante de quitar os honorários advocatícios.

Registra-se, para evitar alegações de omissão, que inaplicável o contido no artigo 791-A, §4º, da CLT, uma vez que foi declarado inconstitucional pelo C. STF na ADI 5766, cuja decisão foi a seguinte:

> *O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso*

(Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

LIMITAÇÃO DAS VERBAS

Os valores das verbas acima deferidas ficam limitados, no máximo, aos valores apontados para as mesmas verbas na inicial, na data a partir da qual são devidas, antes da incidência de juros de mora e atualização monetária.

OFÍCIOS

Pelo que acima foi analisado e decidido, determina-se a expedição de ofícios para a Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais e União Federal, que substituiu o Instituto Nacional do Seguro Social na cobrança das contribuições previdenciárias, noticiando sobre os termos desta decisão.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, nos termos da fundamentação, que integra este dispositivo para todos os fins de direito:

I - rejeitam-se as preliminares de incompetência em razão da matéria e chamamento ao processo;

II - rejeita-se a prejudicial de prescrição quinquenal; e,

III - no mérito propriamente dito, julgam-se **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pelo Reclamante **ADMILSON INÁCIO DOS SANTOS** em face da Reclamada **IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A**, nos autos do processo nº **0010592-43.2023.5.03.0017**, para condenar a Ré a pagar para o Autor, no prazo de oito dias, as seguintes verbas: **a)** aviso prévio indenizado (30 dias); **b)** 05/12 de férias acrescidas de um terço; **c)** 01/12 do 13º salário de 2022; **d)** 04/12 do 13º salário de 2023; e **e)** multa do artigo 477, §8º da CLT.

A Reclamada deverá anotar o contrato de trabalho na CTPS do Reclamante, fazendo constar admissão em 16/11/2022, cessação em 26/04/2023 (considerando a projeção do aviso prévio indenizado), função de motofretista, com salário variável, na modalidade de contrato de trabalho intermitente, no prazo de dez dias, contados da intimação para cumprir a obrigação, sob pena de multa de R$150,00 por dia, limitada inicialmente a R$3.000,00.

Para tanto deverá o Autor apresentar a sua CTPS diretamente para a Reclamada, no prazo de cinco dias, contados da intimação para cumprir a obrigação.

Caso a Reclamada não efetue as anotações no prazo determinado, poderá a Secretaria deste MM. Juízo realizá-las, com posterior remessa de ofício para a SRTMG, a fim de que aplique a penalidade administrativa cabível.

A Reclamada deverá comprovar os depósitos do FGTS devidos sobre todo o período do pacto laboral do Reclamante, inclusive sobre os valores acima deferidos a título de 13ºs salários e aviso prévio indenizado, tudo acrescido da multa de 40%, fornecendo para o Reclamante a chave de conectividade e o TRCT com o código SJ2 (três vias), no prazo de dez dias a contar da data de intimação para cumprir a obrigação, sob pena de indenização pelo valor equivalente.

Defere-se para o Reclamante o pedido de benefícios da justiça gratuita.

As partes deverão quitar os honorários advocatícios, observando o que foi definido na fundamentação.

O valor devido pelo Autor a título de honorários advocatícios ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado caso, nos cinco anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, ficar demonstrado que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade de justiça, por força do contido no artigo 98, §3º da CLT, aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT. Transcorrido este prazo de cinco anos sem tal demonstração extingue-se a obrigação do Reclamante de quitar os honorários advocatícios.

Os valores deverão ser apurados em liquidação da sentença, por cálculos, com atualização monetária e juros de mora observando o que foi determinado na fundamentação.

Autoriza-se a retenção dos valores devidos pelo Reclamante a título de Contribuições Previdenciárias e de Imposto de Renda, se cabíveis,

observado quanto às primeiras os valores recolhidos e o teto máximo previsto na Lei e quanto ao último as legislações aplicáveis na época do pagamento, devendo a Reclamada comprovar os valores recolhidos até o décimo dia do mês subsequente, sob pena de execução dos valores devidos para o INSS e ofício para a Receita Federal.

Para efeito do disposto no artigo 832, § 3º da CLT são verbas salariais os 13ºs salários, sendo as demais indenizatórias.

Os valores das verbas acima deferidas ficam limitados, no máximo, aos valores apontados para as mesmas verbas na inicial, conforme fundamentação.

Expeçam-se os ofícios para a SRTMG e União Federal.

Custas pela Reclamada no importe de R$100,00, calculadas sobre R$5.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Nada mais.

BELO HORIZONTE/MG, 12 de setembro de 2023.

HENRIQUE ALVES VILELA
Juiz Titular de Vara do Trabalho

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010390-49.2023.5.03.0152
Data: 10.10.2023
DECISÃO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE UBERABA - MG
Juiz Substituto: MANOLO DE LAS CUEVAS MUJALLI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23.05.2023
Valor da causa: R$ 21.887,00

AUTOR: DOUGLAS PATRIC ALVES MARTINS
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Dispensado, pois a demanda tramita sob o rito sumaríssimo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Havendo pedido para que seja reconhecido o vínculo empregatício havido entre as partes, não há dúvidas de que se está diante de caso submetido à competência desta Justiça Especializada, nos estritos termos do art. 114, I, da Constituição Federal.

No caso apontado pela reclamada não havia pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Não é competência do Superior Tribunal de Justiça a análise sobre reconhecimento de vínculo, conforme dispõe a Constituição Federal.

A Reclamação Constitucional nº 59.795/MG também não tem o condão de afastar a competência desta Justiça Especializa, tendo em vista não se tratar de decisão vinculante, além de figurar como reclamada na ação originária empresa diversa da ora acionada.

Os demais pedidos também guardam pertinência com a relação de trabalho existente entre as partes, atraindo a competência da Justiça do Trabalho.

Rejeito.

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

Não há se falar em análise da incompetência da Justiça do Trabalho por recolhimentos previdenciários quando não há pedido da parte autora nesse sentido.

A inicial apenas aborda a questão atinente à cobertura previdenciária para fundamentar o pedido de indenização por danos morais.

Rejeito.

VÍNCULO DE EMPREGO

A controvérsia dos autos se limita, basicamente, ao enquadramento jurídico de motorista que atua por meio de aplicativos, como Uber, 99 e outros.

Ao exame.

Rechaço, de plano, a argumentação apresentada pela empresa ré de que seu objeto social não é o transporte de passageiros, pois a simples utilização de algoritmo e aplicativo, por si só, não significa que a atividade fim da ré é a área de tecnologia.

Sobre a atividade econômica preponderante da empresa, considero pertinentes, para o caso em análise, a fundamentação do Tribunal do Trabalho Britânico, bem retratada pela Professora Ana Frazão, *in verbis*:

> Ao aprofundar o mérito, o Tribunal considerou ser claro que a Uber oferta serviço de transporte e emprega os motoristas para esse fim, chegando a afirmar que a defesa da empresa, procurando negar tal fato, teria algo de ridículo: *"The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common platform is to our minds faintly ridiculous.*
> *(…)*
> *A descrição dos pontos fundamentais da decisão do Reino Unido mostra a tentativa do Tribunal de, ao invés de se render unicamente às formas contratuais e à linguagem dos respectivos instrumentos, buscar a essência do negócio desenvolvido pela Uber e das relações travadas com os motoristas. Por essa razão, o caso pode ser visto como um excelente exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, tão caro para a regulação jurídica da economia."*
> *(…) a preocupação de se assegurar o princípio da primazia da realidade deve ser enaltecida, pois esta é a única forma de, em um mundo cada vez mais complexo e sofisticado, pretender regular a atividade empresarial de forma adequada e coerente*[1] *(Em tradução livre: a ideia de que a Uber, em Londres, é um mosaico de 30.000 pequenos negócios ligados por uma plataforma é, francamente, ridícula para nossas cabeças)*
> *(…)*

[1] https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temosaprender-com-ela-01112016

Além disso, é incontroverso que os ganhos da reclamada estão atrelados diretamente às corridas realizadas, e não à utilização da plataforma em si - tanto que sua renda advém não de pagamentos dos motoristas, mas sim de uma porcentagem das corridas realizadas.

Desse modo, é certo que a questão deve ser dirimida à luz da primazia da realidade, tendo em vista o que acontece no mundo dos fatos e relativizando a linguagem distorcida dos documentos formais, carregada de traços de um suposto tecnicismo jurídico e tecnológico.

Também é relevante frisar que o Direito deve ser reinterpretado a partir dos novos fatos sociais, conforme os princípios constantes do ordenamento jurídico vigente, em especial os princípios constitucionais.

É importante destacar que a intenção da Uber é justamente ser confundida com um irrefutável avanço tecnológico. Busca também se valer de expressões como economia compartilhada e "cooperação". Nesse sentido, colaciono o seguinte trecho da obra "Da máquina à nuvem: Caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber":

> *A Uber adotou como estratégia difundir, de forma massiva, um novo modelo de negócios, por meio de um discurso em que os padrões de emprego estabelecidos até hoje não servem para o futuro, ou que referidos padrões seriam formas de resistência ao futuro. Nas palavras de Avi Asher Shapiro, não haveria nada de inovador ou novo nesse modelo de negócios. Uber é apenas capitalismo, na sua forma mais crua, ou na sua forma original. Na verdade, acredita-se que o diferencial desse modelo de negócio é exatamente a roupagem charmosa e atraente da economia colaborativa atribuída ao capitalismo, com a consequente apropriação da cooperação social*.[2]

Em sentido semelhante, cito o autor Tom Slee, nos seguintes termos:

> *"Confundir a Uber com o vasto avanço da tecnologia é justamente o que a corporação deseja. Quem, afinal de contas, pode lutar contra o futuro? Mas existe uma escolha, e a Uber não é o futuro inevitável do transporte urbano - certamente não nos termos da Uber.*

[2] LEME, Ana Carolina Paes, fl. 88, Editora Ltr.

> *(...)*
> *Entusiastas da Uber atribuem o sucesso da empresa a sua tecnologia e à eficiência em conectar passageiros e motoristas, mas essa visão ignora boa parte da história. O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu genorasamente financiado caminho para o crescimento. O sucesso da Uber decorre do parasitismo nas cidades onde opera."*[3]

Acerca do assunto, também merece destaque recente decisão proferida pelo Juiz Titular Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo:

> *"Se levarmos em conta a experiência internacional, notadamente de países liberais de sistema de onde a atividade common law foi declarada como sendo de transporte (de forma incidental e concentrada), somado aos países de típico sistema de civil law e economicamente mais sociais, bem como a posição interna sobre o tema (em sede de fundamento determinante), a conclusão aponta para a existência de atividade de transporte, até o país mais liberal dos liberais, onde a empresa foi criada e o debate tem sido constante, nos Estados Unidos, a conclusão foi esta. O mesmo seguiu no Reino Unido, Portugal e Espanha, todos encontrando, por um caminho ou outro, o mesmo destino, o transporte de passageiros.*
> *Some-se a essa perspectiva os insumos fixos e de fluxos, a Ré se beneficia de uma estrutura fixa de mobilidade urbana, bem como móvel de veículos privados, e o seu ganho mais expressivo vem acoplado a todos esses sistemas. Não há nos autos prova de outros meios de lucratividade pela Ré que não seja o pagamento realizado pela conclusão de um transporte de passageiros, pelas vias públicas, em carros privados de motoristas.*

[3] SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Elefante Editora, fl. 104.

A Ré teria como existir e gerar atividade se não houvesse transporte de pessoas? A Ré arrecadaria algum valor de qualquer outra fonte que pudesse mantê-la ativa por qualquer outro meio? Quando as pessoas imaginam a Ré, a vêm como uma plataforma ou um meio de transporte? As pessoas em geral consultam o aplicativo da Ré para entender a sua intermediação tecnológica ou para pedir um meio de transporte?

Manejar mobilidade por intermédio de um aplicativo não cria um novo serviço ou produto antes inexistente, evolui o que já existe, o transporte, tal qual ocorre com seu elemento mais próximo, o táxi. Seja por ônibus, metrôs, trens, ou mesmo o táxi, ao fim e ao cabo o que a Ré fez foi evoluir o modo como os interessados em transporte, por veículos de passageiros, se encontram, e uma das atividades da Ré promove o serviço de mobilização de passageiros por meio da tecnologia.

O filme não deixa de ser filme por ser assistido no Netflix e não no cinema, hospedagem não deixa de ser hospedagem por ser reservada no Airbnb e não em hotéis, transporte não deixa de ser transporte - notadamente quando a Ré controla as duas pontas da comunicação, quem requer e quem transporta, cobra e recebe pelo serviço, e vive basicamente dessa arrecadação por ser feito pela Uber e não pelo taxista. Se não houver mobilidade em razão de não haver passageiro ou motorista, a atividade da Ré não se realiza, assim, a tecnologia é o meio, o transporte é o fim."[4]

Nesse contexto, entendo que o desenvolvimento da atividade da reclamada deve se amoldar aos direitos humanos sociais já consolidados.

A Constituição de 1988 estabeleceu a valorização social do trabalho como um dos fundamentos da República e da ordem econômica, sendo também a base da ordem social - artigos 1º, IV, 170 e 193 da CF. Nesse panorama, também estabeleceu diversos direitos sociais fundamentais aos

[4] SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Mauricio Pereira Simões. São Paulo, 14 de setembro de 2023.

trabalhadores, com destaque para a progressividade prevista no próprio caput do art. 7º da CF.

Nesse cenário, a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia será analisada a partir da progressividade dos direitos fundamentais sociais, à luz da primazia da realidade e tendo em vista a evolução da tecnologia, sob pena de total inefetividade das normas jurídicas.

São elementos da relação de emprego: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação.

A pessoalidade está presente pois é incontroverso que o motorista não pode delegar o seu cadastro na plataforma a outro trabalhador.

A não eventualidade, por sua vez, se vincula ao aspecto causal, e não à questão temporal. Explica-se: eventual é o trabalho prestado em decorrência de fatos imprevisíveis ou incertos. Nesse sentido, transcrevo lições do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Augusto César Leite de Carvalho:

> *"No Brasil, não eventual seria a prestação de trabalho reclamada para atender a necessidade normal ou permanente da empresa. (...) A orientação a que volvemos os olhos é sempre a mesma, sendo a seguinte noção indispensável à compreensão de não eventualidade: a prestação de trabalho eventual é aquela que depende de fato incerto e imprevisto. (...) a eventualidade não é definida pelo tempo, mas sim pela causa do trabalho: pode haver emprego, por exemplo, se o trabalho é prestado uma vez por semana, desde que não o seja por motivo incerto ou imprevisto."* (*in* Direito do Trabalho - Curso e Discurso, LTr, 2016, 1ª Edição, p. 114).

A causa da prestação dos serviços do reclamante era certa, estando vinculado à atividade finalística da empresa, conforme já exposto anteriormente.

No que tange à onerosidade, a reclamada possui total controle sobre os preços, com a criação de campanhas promocionais, inclusive, e repassa a cota-parte ao trabalhador.

É irrelevante a proporção repassada ao empregado, na medida em que a empresa possui a livre iniciativa, constitucionalmente assegurada, de decidir o tamanho de seus lucros. Não há qualquer princípio ou regra que

afaste a relação de emprego em razão da proporção dos lucros do tomador de serviços.

Ademais, a diminuta porcentagem retida pela empresa não considera os significativos gastos com combustível, seguro, depreciação e manutenção dos veículos, os quais são suportados pelos motoristas justamente em razão do não reconhecimento espontâneo do vínculo empregatício pela ré.

Ainda relativamente à onerosidade, o fato de o empregado eventualmente receber diretamente do passageiro em nada altera a conclusão, uma vez que a referida situação se dava excepcionalmente, quando o pagamento era feito em dinheiro.

Por fim, passo à análise da subordinação jurídica, a qual pode se fazer presente por meios telemáticos, conforme artigo 6º, parágrafo único, da CLT, *in verbis*:

> *Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*

A norma acima transcrita evidencia a preocupação do legislador em manter atual o conceito de subordinação jurídica, buscando garantir a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

Nesse sentido, apresenta-se o seguinte trecho da já citada sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Mauricio Pereira Simões:

> *"A tecnologia exerce as funções que o antigo chefe (líder, supervisor, gerente) fazia de forma direta e pessoalizada no passado. A plataforma o faz por meio de um aplicativo, em que as regras que nele constam são definidas pela Ré, com a diferença que ao invés de o trato ser direto e pessoal é indireto e tecnológico, mas continua a ser nos mesmos moldes de antes, o empregador determina. Como visto, altera-se o modo de fazer o que já existia, não há efetivamente algo novo ou inexistente anteriormente. A tecnologia disruptiva, nesse sentido, altera o formato da subordinação, mas não deixa de sê-la. Há uma dupla disruptividade, portanto, a da Ré com os passageiros, o que a*

> *mantém enquadrada em atividade de transporte de passageiros, e a da Ré com os motoristas, que a mantém na condição de parte subordinante da relação contratual."*[5]

Para que um trabalhador seja considerado autônomo é necessário que tenha pleno domínio de sua atividade. Entendo que o principal traço dessa autonomia resida na capacidade de o trabalhador autônomo definir o preço do próprio trabalho, conforme a oferta e a demanda.

No caso de empresas como a reclamada, os valores da corrida são definidos pelo algoritmo, ficando claro que o trabalhador não possui autonomia para negociar o preço de seu trabalho.

Quanto à aceitação de corridas, a própria CLT, ao tratar do empregado intermitente, afirma que a recusa ao chamado não importa ausência de subordinação.

A ausência de horários fixos também não afasta a subordinação, sendo certo que a CLT traz diversos exemplos de empregados que não se sujeitam a controle rígido de jornada, consoante art. 62 do mencionado diploma.

Também é notório o fato de que o motorista não pode ativamente buscar novos clientes pela plataforma, tampouco os próprios passageiros podem pesquisar por motoristas e tarifas de seu interesse.

Resta claro, portanto, que o motorista não pode definir o valor do serviço e não pode livremente selecionar as corridas que deseja, algo que reputo essencial para a configuração da autonomia.

A autonomia é inexistente quando se trata de remuneração e seleção de passageiros. O motorista não tem condições de, por meio do aplicativo, estabelecer o valor de suas corridas (a não ser para diminuir o valor, apertando margens já quase inexistentes) ou selecionar os passageiros e rotas que pretende realizar.

Falaciosa, ainda, a alegação de que as avaliações são realizadas pelos clientes, uma vez que a reclamada se utiliza de tais dados para manutenção ou não dos motoristas na plataforma. Sendo assim, o poder disciplinar era exercido a partir das avaliações realizadas pelos passageiros, consumidores da empresa reclamada.

---

[5] SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Mauricio Pereira Simões. São Paulo, 14 de setembro de 2023.

Nesse sentido, depôs a testemunha Pedro Pacce Prochno, indicada pela ré na prova emprestada de fls. 636/637, que *"se a avaliação for ruim, os dois lados podem ser descadastrados (...) que se o motorista recusar corridas em dinheiro, de maneira recorrente, pode ser descadastrado (...) que acredita que em tal caso não poderá se cadastrar novamente".*

Em consonância com o relato acima, a testemunha Chrystinni Andrade Souza, apontada pelo autor na prova emprestada de fls. 448/449, descreveu que *"quando o passageiro dá nota e faz comentário sobre o motorista, este último tem acesso a nota e ao comentário, mas não ao passageiro que os deu; a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria"*.

Também não afasta o reconhecimento do vínculo a ausência de exclusividade, uma vez que esta não é pressuposto da relação empregatícia, conforme artigos 2º e 3º da CLT.

Sendo assim, concluo pela configuração do vínculo de emprego.

No tocante ao rompimento do vínculo, a reclamada alega a aplicação da justa causa por ter o autor supostamente apresentado Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo adulterado (fls. 526/527).

Todavia, a ré não produziu prova cabal nesse sentido. Não há como se inferir que o documento de fl. 563 esteja alterado, nem sequer que pertença ao autor e/ou foi por ele enviado à empresa, uma vez que seu nome não figura no CRLV e não provas da sua entrega pelo reclamante para a empresa.

Nesse contexto, afasto a tese da justa causa e acolho tese obreira de dispensa imotivada.

No entendimento deste Magistrado, haveria o reconhecimento de vínculo de natureza ordinária, porém foi formulado pedido de vínculo empregatício intermitente, razão pela qual reconheço tal forma de vínculo, nos termos do pedido, entre 20/09/2022 a 28/11/2022 (data da última viagem de fl. 569, não especificamente impugnada na réplica), na função de motorista, considerando a limitação do pedido da inicial.

Quanto à remuneração, a reclamada trouxe os documentos de fls. 564/569 e de fls. 570/573. Porém, trata-se de documentação unilateral, inapta para comprovação dos valores efetivamente pagos, na forma dos artigos 320 do Código Civil e 464 da CLT.

Dessa forma, diante da ausência de prova regular e idônea dos valores pagos, presumo verdadeira a remuneração apontada na petição inicial.

Procedentes os pedidos de aviso-prévio, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional de 2022 e de 2023 e FGTS + multa de 40%.

Procedente, também, o pedido de multa do art. 477, § 8º, da CLT, sendo certo que o reconhecimento da relação empregatícia em Juízo não afasta a incidência da penalidade.

A CTPS deverá ser anotada pela reclamada com os dados acima, após o trânsito em julgado. Para tanto, deverá o reclamante ser intimado para depositar o documento na Secretaria da VT, no prazo de 10 dias, sob pena de se considerar atendida a obrigação; após, a reclamada deverá ser intimada para realizar a anotação no prazo máximo de 5 dias, sob pena de multa de R$ 1.000,00 por dia de descumprimento, limitada a R$ 10.000,00. Atingido o valor máximo da multa, a CTPS será anotada pela Secretaria da Vara, sem prejuízo da multa.

DISPENSA ARBITRÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Considerando a tese defensiva de justa causa, além do reconhecimento nesta sentença da dispensa imotivada, reputo indevida a indenização por danos morais, pois ausente ato ilícito da parte ré.

Improcedente.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA

Não foram juntados aos autos comprovantes de recolhimento previdenciário referente à prestação de serviços do reclamante na condição de contribuinte individual, conforme estabelecido pelo art. 201, II do Decreto 3.048/99.

A ausência de pagamento dos valores devidos implica na ausência de cobertura previdenciária, gerando assim dano moral *in re ipsa*.

A culpa da reclamada é flagrante e acentuada por ser empresa de grande porte, com atuação em todo o território nacional. Destaco, inclusive, que a alegação de autonomia na prestação de serviços é elemento central da tese defensiva.

Pelo exposto, reputo configurado o ato ilícito culposo, o nexo causal e o dano.

Quanto ao valor, entendo que se trata de dano extrapatrimonial leve, sem maiores repercussões na imagem, honra e vida privada do autor, sobretudo diante da ausência de provas, de modo que o dano é meramente *in re ipsa*.

Considerando tais fatores, a vedação ao enriquecimento sem causa, o caráter punitivo e pedagógico da indenização, a condição econômica da reclamada e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, arbitro a indenização em R$ 5.000,00 - cinco mil reais.

Procedente.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS

Conforme decidido pelo STF nos autos das ADCs 58 e 59, e considerando o teor da Reclamação nº 53.940/MG, determino a incidência do IPCA-E e juros legais (art. 39, caput, da Lei nº 8177/91), a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à prestação de serviços (TST, Súmula 381), até a data do ajuizamento. A partir da data de ajuizamento da reclamação trabalhista, incidirá apenas a taxa SELIC como índice conglobante de correção monetária e juros de mora.

Com relação à indenização por danos morais, incide a SELIC a partir da data de publicação da sentença.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Nos termos do artigo 28, da Lei 8.212/91, a contribuição previdenciária incide sobre as parcelas que integram o salário de contribuição, que na hipótese dos autos compreende 13º salários.

Autorizo o desconto da quota do empregado e o cálculo mês a mês, nos termos dos arts. 30, I, "a" e 43, §3º do mesmo diploma legal e da súmula 368 do TST, salientando que o fato gerador das contribuições é a prestação de serviços, na forma do mencionado verbete jurisprudencial.

O imposto de renda será deduzido no momento em que o crédito das parcelas tornar-se disponível à parte reclamante, nos termos do art. 46, da Lei 8.541/1992. Os valores recebidos acumuladamente observarão a forma de cálculo prevista na atual redação do art. 12-A da Lei nº 7.713/1988 e Instrução Normativa nº 1.500/2014 da Receita Federal, critério esse consolidado na súmula 368 do TST.

Os juros de mora, parcela de natureza indenizatória, não compõem a base de cálculo do imposto de renda, entendimento esse pacificado

por meio da OJ 400 da SDI I, do TST. Considerando que a taxa SELIC tem a natureza também de juros legais, não há incidência de imposto de renda sobre os valores resultantes da incidência do mencionado índice.

JUSTIÇA GRATUITA

No caso dos autos, a parte reclamante declara sua hipossuficiência econômica e não há, nos autos, elemento que afaste a presunção estabelecida pela afirmação da parte. Sendo assim, **concedo** à parte reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O Processo do Trabalho é voltado para a satisfação de necessidades primárias (envolvendo, na maioria das vezes, créditos alimentares).

Por essa razão, o Processo do Trabalho se moldou para reduzir os obstáculos econômicos e técnicos que dificultam a concretização dos direitos, expressando-se, exemplificativamente, no característico *jus postulandi* e na assistência judiciária gratuita.

Historicamente, em ações individuais na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios ocorria nas hipóteses de concessão da gratuidade de Justiça somada à assistência pelo sindicato da categoria profissional, nos moldes da Lei nº 5.584/70 e das Súmulas nºs 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho.

Não é próprio do Processo do Trabalho o princípio da causalidade como norteador do sistema de honorários advocatícios, como ocorre no Processo Civil. Nesse sentido, é a lição da Desembargadora Ivani Contini Bramante do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

> *"O Código de Processo Civil, quanto aos honorários advocatícios, adotou o princípio da causalidade ampla como gênero, sendo o princípio da sucumbência uma das espécies. Portanto, são devidos os honorários advocatícios, no processo civil, nas hipóteses de sucumbência típica, total ou parcial (art. 85, CPC) pelo vencido em favor do advogado do vencedor; bem como nos casos de desistência, renúncia, reconhecimento do pedido, extinção sem mérito e nas instâncias recursais (arts. 85 usque 90 CPC).*
> *Entretanto, no processo do trabalho, quanto aos*

> *honorários advocatícios, nunca foi adotado o princípio da causalidade. Ressalte-se que a fixação do fato gerador dos honorários advocatícios como sendo o crédito e não a sucumbência meramente causal não é nova do processo do trabalho."*

Ao contrário da mera causalidade adotada no Processo Civil, na sistemática trabalhista o direito aos honorários advocatícios se vincula ao resultado econômico vantajoso obtido por meio do processo.

É o que se observa da redação do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº.13.467/17:

> Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

A alteração da reforma trabalhista se deu no aspecto subjetivo, aumentando os beneficiários dos honorários, agora devidos ao advogado particular, quer do empregado, quer do empregador, mas desde que do julgado resulte em favor da parte crédito ou proveito econômico mensurável, o que exclui a sentença meramente declaratória ou de impossível aferição do valor.

Desse modo, pode-se compreender que a condenação ao pagamento de honorários advocatícios decorre da obtenção de alguma vantagem econômica no processo, ainda que não mensurável. Sobre o tema, são precisas as lições de Jorge Luiz Souto Maior, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

> "(...) conforme se percebe da literalidade do caput do art. 791-A, a preocupação do legislador foi com a remuneração dos advogados dos reclamantes, afirmando-se, claramente, que a base de cálculo dos honorários é o "valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa"

Observa-se, portanto, que no Processo do Trabalho permanece em vigor o princípio da sucumbência creditícia. Sobre o não cabimento da condenação ao pagamento de honorários advocatícios em casos de improcedência, cita-se, por oportuno, o seguinte julgado do TRT da 2ª Região:

> *"(...)*
> *4. Deste modo, o fato gerador dos honorários advocatícios*
> *na Justiça do Trabalho, se dá nas hipóteses em que houver condenação, e incide sobre o valor liquidado da sentença ou o proveito econômico obtido.*
> *5. Conclui-se, pois, que: (a) os honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, não decorrem do princípio da causalidade e tampouco da mera sucumbência, mas limita-se às sentenças condenatórias que resultem a existência de crédito em favor da parte vencedora ou, obrigação de outra natureza de que resulte um proveito econômico; mensurável ou estimado pelo valor da causa (b) não são devidos os honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, nas hipóteses de improcedência, desistência, renúncia, extinção sem mérito arquivamento da ação. Inteligência literal do artigo 791-A,CLT, combinado com a interpretação histórica e sistemática com os artigos 14 e 16 da Lei5584/70 e 11 da Lei 1060/50, tendo em conta que não se aplicam de forma subsidiária ou supletiva, as regras sobre honorários advocatícios do CPC, diante da regulamentação própria e da incompatibilidade normativa e principiológica com o processo do trabalho.(...) Processo nº 1000851-44.2018.5.02.0314, Acórdão publicado em 21/05/2019; 4ªTurma; Relatora Ivani Contini Bramante.*

É importante ressaltar, ainda, que os honorários constituem modo remuneração do advogado, não se prestando a punir o litigante de má-fé. Postulações totalmente inverídicas ou temerárias historicamente constituem motivo para a punição por litigância de má-fé - artigo 17, II e V, do CPC/73; e art. 80, II e V, do CPC/15, cabendo ao magistrado e as partes a utilização de tais dispositivos para conter aqueles que se valem inadequadamente do Poder Judiciário. Logo, a contenção de demandas

infundadas não pode ser fundamento jurídico para a condenação ao pagamento de honorários trabalhistas. Ao contrário, a utilização desse argumento (conter demandas) explicita a tentativa de dificultar o acesso ao Poder Judiciário Trabalhista, em nítida afronta ao princípio constitucional do acesso à Justiça.

Pelo exposto, analisando o art. 791-A da CLT de forma histórica, sistemática e com a finalidade de dar concretude às garantias constitucionais do acesso à Justiça e da assistência judiciária gratuita - art. 5º, XXXV e LXXIV da CF, concluo que não são devidos honorários advocatícios aos patronos das reclamadas, quando não constatado proveito econômico em seu favor.

No caso dos autos, o reclamante obteve proveito econômico em seu favor, tendo em vista que há pedidos julgados procedentes. Consequentemente, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos advogados do reclamante. Quanto ao montante, entendo se tratar de causa de natureza simples, na cidade de Uberaba/MG, que demandou a prática apenas dos atos processuais ordinários. Sendo assim, arbitro os honorários em 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observada a OJ nº 348 da SDI-1.

III - <u>DISPOSITIVO</u>

ISSO POSTO, afasto as preliminares arguidas pela ré, e JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por DOUGLAS PATRIC ALVES MARTINS contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, para declarar a existência de vínculo de emprego no período <u>entre 20/09/2022 e 28/11/2022, e condenar a reclamada ao pagamento de</u>:

- aviso-prévio;
- férias proporcionais + 1/3;
- 13º salário proporcional de 2022 e de 2023;
- FGTS + multa de 40%;
- multa do art. 477, § 8º da CLT;
- indenização por danos morais;
- honorários advocatícios, no montante de 10% do valor que resultar da liquidação, observada a OJ nº 348 da SDI-1/TST.

Após o trânsito em julgado, deverão as partes ser intimadas para as anotações em CTPS, sob pena de multa diária, sem prejuízo da anotação pela Secretaria da Vara do Trabalho.

Tudo nos termos da fundamentação, a qual integra o dispositivo para todos os fins legais.

Valores a serem apurados em liquidação de sentença por simples cálculos, observados os parâmetros expostos na fundamentação, a qual integra o dispositivo para todos os fins legais.

Correção monetária, juros, recolhimentos previdenciários e fiscais, na forma da fundamentação.

Defiro ao reclamante a gratuidade da justiça.

Custas pela reclamada, no importe de R$ 200,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R$ 10.000,00, complementáveis ao final.

Atentem-se para as previsões contidas nos artigos 79, 80, 81, 1.022 e 1.026, §2º, todos do CPC. Os embargos de declaração constituem recurso de fundamentação vinculada, sendo cabível a sua utilização apenas para sanar contradição, obscuridade ou omissão. O inconformismo das partes deve ser arguido em recurso ordinário.

Intimem-se.

Cumpra-se.

UBERABA/MG, 10 de outubro de 2023.

MANOLO DE LAS CUEVAS MUJALLI
Juiz do Trabalho Substituto

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO Nº ATSum 0010322-81.2024.5.03.0179
Data: 27.04.2024
DECISÃO DA 41ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG
Juíza Titular: ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08.04.2024
Valor da causa: R$ 30.767,77

AUTOR: JOSEPH OLEGARIO GOULART
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos 26 dias de abril de 2024, na sede da 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG, sob a titularidade da Meritíssima Juíza do Trabalho Dr.ª ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA, realizou-se a audiência de JULGAMENTO da reclamatória trabalhista ajuizada por JOSEPH OLEGARIO GOULART contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Passa-se a decidir.

I - RELATÓRIO

Dispensado o Relatório, por se tratar de autos que tramitam pelo rito sumaríssimo, nos termos do artigo 852-I, caput, da CLT.

II - FUNDAMENTOS

INCOMPETÊNCIA MATERIAL

A competência é analisada de acordo com o conteúdo da causa de pedir e dos pedidos presentes na petição inicial. No caso em epígrafe, os fatos narrados e os pleitos formulados pelo autor enquadram-se no art. 114, I, da CF, razão pela qual se rejeita a preliminar.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL - RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS NO DECORRER DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias, a Súmula 368, I, do TST, possui a seguinte redação:

> "SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR
> I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (...)".

Desta feita, a competência da Justiça do Trabalho para executar contribuições previdenciárias restringe-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição.

Isto posto, dúvida não há de que a competência desta Especializada está preservada, uma vez que as contribuições eventualmente deferidas serão aqueles incidentes sobre as parcelas que resultarem da condenação judicial restando, incólume, o estabelecido no artigo 114, VIII, da CF e na Súmula 368, I, TST.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

Para a invalidação formal do documento é necessário que seja provada a ocorrência de vícios em sua reprodução, o que sequer foi alegado no presente caso. Por conseguinte, não merece prosperar a periférica impugnação documental. Rejeito.

RELAÇÃO DE EMPREGO

Por entender preenchidos todos os requisitos necessários para a configuração de relação empregatícia, pleiteia o Autor o reconhecimento de vínculo empregatício e os direitos trabalhistas dele decorrentes.

A Ré, a seu turno, impugna as alegações obreiras, negando o vínculo de emprego. Afirma que é uma empresa de tecnologia utilizada pelos motoristas parceiros para a localização e captação de usuários visando ao seu deslocamento, tratando-se de uma relação de parceria comercial, em que explora a chamada economia de compartilhamento, na espécie "on-demand economy", sendo os parceiros seus clientes, utilizando-se da tecnologia por ela desenvolvida e ofertada para maximizar e prospectar os seus negócios individuais.

Especificamente no pertinente aos elementos caracterizadores da relação empregatícia, alega a Ré a ausência de subordinação, uma vez que o Autor era quem escolhia onde, quando e como utilizaria o aplicativo por ela disponibilizado, sem qualquer ingerência de sua parte, apontando; quanto à onerosidade, aduz a Reclamada que foi o Reclamante quem a pagou para a utilização da plataforma digital; no pertinente à habitualidade, assevera que o Autor atendia em dias variáveis, sem rotina nem previsibilidade; alega, ainda, a ausência de pessoalidade, argumentando que o Autor foi quem a contratou e que podia compartilhar o mesmo veículo com diversos

parceiros, não tendo sido exigida a prestação pessoal dos seus serviços e, por fim, alega a ausência de alteridade, afirmando que, como trabalhador independente, era o Autor quem assumia todos os custos e riscos da sua atividade.

Pois bem.

A análise das provas produzidas permite concluir não se tratar apenas de uma "plataforma intermediária". Vale rememorar, em caso análogo, que o Tribunal Europeu firmou, recentemente, o entendimento de que a empresa Uber desempenha um serviço de transporte, ao declarar que:

> "[...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de "serviço no domínio dos transportes", na aceção do art. 58, n. 1, TFUE" (TRIBUNAL DE JUSTIÇA EUROPEU. Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C 434/15- ECLI:EU: C:2017:981).

Assim, não é crível que a empresa Uber seja "somente uma empresa de tecnologia" ou "um agente de conexão".

Nesse sentido é o relatório conclusivo da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho - CONAFRET do Ministério Público do Trabalho anexado aos autos pelo reclamante (Id. 5499cc5):

> "Deve-se salientar que essas empresas que usam aplicativos possuem como seu negócio o objeto em si da intermediação (transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes), sendo uma grande falácia o argumento de que consistem apenas em plataformas digitais. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto prestador são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro. Logo, não se

> pode perder de vista que o termo "economia de compartilhamento" não é adequado para caracterizar tais empresas".

Algumas plataformas se aproximam estritamente do conceito de intermediação ("existir de permeio", "situar-se entre"), como as citadas pelo reclamante: Couchsurfin, Bla Bla Car, etc (ID. c16ad05 - fl. 2 do PDF).

Nos aplicativos de transporte, cabe à plataforma tomar as decisões sobre quem está ou não em conformidade com os termos. Contudo, se fosse uma mera intermediação, as avaliações poderiam ficar disponíveis aos motoristas e passageiros e eles mesmos decidiriam se estavam ou não de acordo, e se iriam aceitar ou não determinada corrida.

No caso, a Ré assumiu para si essa atividade, controlando a relação entre as partes e subordinando os envolvidos às suas decisões, inseridas no algoritmo.

Imperioso trazer à baila a desnecessidade de controle direto e marcado pela proximidade física com o tomador de serviço ou por uma empresa terceira. O princípio da primazia da realidade sobre a forma encampa e afasta o argumento artificioso de que se trata de uma vendedora de um mero aplicativo.

Ora, nesse caso, como dito supra, ficariam a cargo do motorista precificar seu trabalho e definir quais viagens faria, que horário pararia de trabalhar, questões que, notoriamente, escancaram o controle típico da relação empregatícia.

Perceba-se: apenas o modo de controle que se difere, sendo ele pela via digital, todavia os reflexos são aqueles mesmos já discutidos na Justiça do Trabalho, reconhecidos notoriamente.

Vale citar mais um trecho do relatório conclusivo da CONAFRET (Id. 5499cc5):

> "Neste ponto, as empresas de intermediação de trabalhadores por aplicativos se afastam de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores se escolhem mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro:

> controle das empresas sobre o trabalho realizado. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas".

No caso dos autos, destaca-se do depoimento da testemunha Vitor de Lalor Rodrigues da Silva, ouvido a rogo da Ré, tomado como prova emprestada (Id e2d688a): "que se o usuário tem algum débito isso é cobrado na viagem seguinte".

Extrai-se do contrato de motoristas de Id 87c3d8c:

> "Se o(a) Motorista aceitar a solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber disponibilizarão determinadas Informações de Usuário(a) ao(à) Motorista por meio do Aplicativo de Motorista, inclusive o primeiro nome do(a) Usuário(a) e o local de partida. O (A) Motorista obterá o destino do(a) Usuário(a), tanto pessoalmente como por meio do Aplicativo de Motorista, na hipótese do(a) Usuário(a) optar por inserir o destino no aplicativo móvel Uber. O(A) Cliente reconhece e concorda que uma vez que o(a) Motorista aceite uma solicitação do(a) Usuário(a) para Serviços de Transporte, os Serviços da Uber poderão disponibilizar certas informações sobre o(a) Motorista ao Usuário (a), incluindo o primeiro nome e informações de contato do(a) Motorista, nome social do Cliente, fotografia e localização, marca, modelo e placas do Veículo do(a) Motorista".

E ainda, do "Código de Comunidade" (Id fa77aea), extrai-se:

> "São proibidas viagens fora da plataforma (...) nunca solicite nem aceite pagamentos fora dela. Os usuários não devem solicitar aos motoristas parceiros viagens fora da Plataforma da Uber."

Observa-se, assim, que, ao contrário de plataformas de e-marketplace, tais como Mercado Livre, Airbnb, que se assemelham aos "Classificados" dos jornais impressos, intermediando prestadores de

serviços e clientes, a Ré fornece um serviço de transporte, em que usuário e motorista só são identificados após a aceitação mútua dos serviços prestados e podendo a Ré, inclusive, cobrar débitos dos usuários em viagens seguintes, feitas por outros motoristas.

Percebe-se, assim, que o usuário não contrata o motorista, mas sim a Ré, que, por sua vez, se vale da prestação de serviços do motorista para cumprir o acordado com o usuário.

Impende analisar o preenchimento dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Destaca-se do contrato de motoristas de Id 87c3d8c:

> "A Uber emitirá ao(à) Cliente um ID de Motorista para cada Motorista que prestar Serviços de Transporte para permitir que o (a) Cliente e cada Motorista (quando aplicável) acessem e usem o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com o Adendo de Motorista (quando aplicável) e com o presente Contrato. O(A) Cliente concorda em manter e assegurar que seus(suas) Motoristas (quando aplicável) manterão o ID de Motorista em sigilo e não o compartilharão com terceiros(as) além do (a) Motorista associado(a) a esse ID de Motorista para os fins de prestação de Serviços de Transporte. O(A) Cliente notificará imediatamente a Uber caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista."

E ainda do depoimento da testemunha Chrystinni Andrade Souza, tomado como prova emprestada a pedido do Reclamante (Id 05b0f34):

> "(...) o motorista não tem autonomia de fazer cadastro de outros motoristas; cada motorista que roda tem que ter um login e uma senha pessoais (...)".

O elemento fático-jurídico pessoalidade, assim, está configurado, eis que os serviços são prestados por pessoa física, e era *intuitu personae*, mediante cadastro efetuado no aplicativo, restando claro que o usuário poderia identificar o motorista por meio inclusive de foto, do que se tem que, acaso o Autor se fizesse substituir por outrem, o usuário poderia

recusar os serviços e denunciá-lo à Ré, sendo a pessoalidade na prestação dos serviços até mesmo um requisito de segurança para os usuários dos serviços da Ré.

Igualmente, encontra-se presente a não eventualidade, haja vista que uma vez cadastrados no aplicativo, a prestação dos serviços ocorre sem termo final estipulado. Além disso, o histórico de viagens de Id. b9b2357 demonstra a elevada frequência do Autor na prestação dos serviços para a Ré.

Neste ponto, salienta-se que não há que se falar em contratação intermitente, pois, em que pesem as peculiaridades da rotina de trabalho do Reclamante, uma vez não pactuados períodos de inatividade e não celebrado contrato escrito, não há elementos que autorizem a caracterização do contrato de trabalho intermitente, previsto nos artigos 443, §3º e 452-A da CLT, que pressupõe a existência de períodos de inatividade, que podem ser horas, dias ou meses e de contrato escrito.

Pelo contrário, o fato de poder ou não atender às solicitações de corrida não impede que se reconheça que o Reclamante permanecia à disposição da reclamada em tempo integral.

Da mesma forma, não resta dúvida quanto à onerosidade na relação entre as partes, tendo a Ré afirmado que o Autor era remunerado pelos seus serviços.

Quanto ao elemento subordinação, destaca-se do conjunto probatório dos autos:

Depoimento da testemunha Vitor de Lalor Rodrigues da Silva, ouvido a rogo da Ré, tomado como prova emprestada (Id e2d688a):

> "(...) que o pagamento é feito ao motorista principal, mas o auxiliar recebe um relatório do que ele fez".

Depoimento da testemunha Chrystinni Andrade Souza, tomado como prova emprestada a pedido do Reclamante:

> "(...) a nota serve para avaliar a qualidade do serviço prestado ao passageiro; se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria; existem promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local (...)". (Id 05b0f34).

Do extraído, verifica-se que a Ré fixa as regras contratuais unilateralmente; que o motorista pode ter, de forma unilateral pela Ré, o cancelamento do seu cadastro, baseado na avaliação negativa feita pelos usuários, ou ainda em hipóteses de recusa de corridas e que a Ré, de própria iniciativa, cria promoções e incentivos.

Extrai-se, ainda, do contrato de motoristas de Id 87c3d8c:

> "A Uber também reserva o direito de desativar ou restringir o(a) Cliente ou qualquer Motorista (quando aplicável) de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber, por qualquer outra razão, a critério exclusivo e razoável da Uber."
>
> "Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério ("Avaliação Média Mínima").
> Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o (a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber. Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista."

> "O(A) Cliente reconhece e concorda que todas as informações de geolocalização do (a) Motorista devem ser fornecidas aos Serviços da Uber através de um Dispositivo para a prestação dos Serviços de Transporte. O (A) Cliente reconhece e concorda, e deverá informar e obter o consentimento de cada Motorista (quando aplicável), que: (a) As informações de geolocalização do(a) Motorista serão monitoradas e acompanhadas pelos Serviços da Uber quando o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista e disponível para receber solicitações de Serviços de Transporte, ou quando o(a) Motorista estiver prestando Serviços de Transporte; e (b) a localização aproximada do Veículo de Motorista será exibida para o(a) Usuário(a) antes e durante a prestação de Serviços de Transporte para esse(a) Usuário(a). Além disso, a Uber pode monitorar, acompanhar e compartilhar as informações de geolocalização do(a) Motorista obtidas pelo Aplicativo de Motorista e pelo Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, inclusive para disponibilizar e aprimorar produtos e serviços da Uber"
>
> "O(A) Cliente tem o direito de cobrar um preço por cada etapa encerrada dos Serviços de Transporte prestados aos(às) Usuários(as) que forem identificados através dos Serviços da Uber ("Preço Total do Ser viço de Transporte"), equivalente ao somatório das seguintes parcelas:
>
> a) Parcela Variável do Serviço de Transporte: preço básico a crescido da distância (conforme determinado pela Uber com o uso de serviços baseados em localização ativados por meio do Dispositivo) e/ou quantidade de tempo, conforme detalhado em www. uber. com/cities para o Território aplicável ("Cálculo do Preço").
>
> b) Parcela Fixa do Serviço de Transporte, equivalente ao Custo Fixo referido na Cláusula 4.2."

Restou translúcido, assim, que a Ré é quem: fixa unilateralmente os termos do contrato celebrado com os motoristas; determina o preço, baseado em critérios por ela controlados; monitora e acompanha todas as informações de geolocalização dos motoristas; elabora relatório com

os serviços prestados pelos motoristas; cria unilateralmente promoções e incentivos e pode cancelar o cadastro, com o consequente bloqueio das prestações de serviço pelos motoristas, de forma unilateral.

Nesse diapasão, verifica-se que a Ré exerce poder punitivo, inclusive com o poder de cancelar unilateralmente o cadastro do motorista, incompatível com trabalho autônomo. A Ré, ainda, pode fixar a seu critério, promoções. Esse tipo de bônus e punição, sabidamente, constitui-se numa das formas mais antigas de controle.

Ora, se há avaliação, se há média, não é uma simples empresa que conecta o passageiro ao motorista, há controle sobre a atividade exercida. Ficou evidente, pois, que a avaliação é feita para assegurar um padrão de qualidade nos serviços no interesse da empresa, pois o trabalhador só sabe de sua média, não tendo acesso às avaliações individuais. Ou seja, ela é realizada única e exclusivamente para um controle da empresa sobre os motoristas. Não é do interesse do motorista a avaliação. Nem do usuário, pois, sabidamente, o usuário não escolhe o motorista. O usuário, ao dar a nota, é mero supervisor do serviço prestado em nome da empresa. O trabalho se dá por conta de outrem.

Outro relativo indicativo da presença do elemento da subordinação é a fixação do preço, que é feita de forma unilateral pela Ré. A característica principal da autonomia é a determinação do valor do seu trabalho. A falta de liberdade de preço impossibilita, portanto, a consideração do trabalhador como autônomo, pois é central a determinação do preço do seu trabalho para que fique caracterizada a autonomia. Em outras palavras: autônomo é aquela pessoa que estabelece as próprias “normas” (auto-normas/normas próprias e não alheias).

Acrescenta-se, ainda, que a exclusividade não é requisito para a configuração ou não da relação de emprego. Ademais, a flexibilidade de horário não elimina a subordinação, conforme o art. 62 da CLT. E, ainda, a recusa da oferta de trabalho, por si só, também não descaracteriza a subordinação. De mais a mais, não se olvida que um empregado em teletrabalho também administra o seu tempo.

No mais, seria autônomo o motorista se fosse dotado da faculdade de determinar as próprias normas de conduta, sem imposições da empresa. Logo, data vênia, é impensável assumir, diante do caso fático que ora se apresenta, a possibilidade de o Autor ser “o dono seu próprio negócio”. Isso porque, sua força psícofísica, sua inteligência, seu corpo e sangue - objetos do contrato de trabalho - são colocados à disposição do aplicativo que, se não obedecido, está pronto para punir severamente, sem, todavia, receber

nenhuma contrapartida face ao exercício da suposta atividade empresária que seria o lucro.

O Reclamante não precifica o seu trabalho e recebe apenas uma porcentagem definida pela empresa, estando subsumido ao seu controle qualificado por uma subordinação algorítmica.

A propósito, é imprescindível ressaltar o contexto histórico da organização do trabalho, exposto na sentença proferida pelo i. Juiz Márcio Toledo Gonçalves no processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112:

> "(...) Na denominada sociedade urbana industrial podemos identificar a existência de três formas de organização do trabalho: a primeira foi criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, o chamado fordismo, que representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia ali certa homogeneização das reivindicações dos trabalhadores porque eles passavam a se encontrar sob o mesmo chão de fábrica, submetidos às mesmas condições de trabalho. A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo. O sistema Toyota de produção, que também tinha como referência a montagem de um automóvel, quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diferentes contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diferentes empresas especializadas nessa parcialização da produção. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e constituição de peças utilizadas na montagem do veículo. Como desdobramento dessa segunda fase, em meados dos anos de 1970, por causa da Crise do Petróleo de 1973 e de outras tantas razões próprias das dinâmicas cíclicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na

indústria, como no setor de serviços. Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho. A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao 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. Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais. Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório." (Sentença proferida no Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Juiz Márcio Toledo Gonçalves, DEJT 13.02.2017).

Oportuno, ainda, trazer as reflexões do filósofo sul-coreano, Byung-Chul Han, citado por Ana Carolina Reis Paes Leme, em seu livro "Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber" (LTr, 2019). Com formação alemã e influenciado por Michel Foucault e Martin Heidegger, Byung-Chul Han estudou o poder estabilizador da sociedade disciplinadora e industrial e a diferença deste para a estrutura de dominação neoliberal, para decifrar a alta estabilidade do sistema de dominação liberal:

> "O sistema de dominação neoliberal está estruturado de uma forma totalmente diferente. O poder estabilizador do sistema já não é repressor, mas sedutor, ou seja, cativante. Já não é tão visível como o regime disciplinador. Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. O neoliberalismo transforma o trabalhador oprimido em empresário, em empregador de si mesmo. Hoje, cada um é trabalhador que explora a si mesmo, em sua própria empresa. Cada um é amo e escravo em uma pessoa. Também a luta de classes se torna uma luta interna consigo mesmo: o que fracassa culpa a si mesmo e se envergonha. A pessoa questiona-se a si mesma, não a sociedade" (HAN, Byung-Chul. Psicopolítica. Barcelona: Herder, 2015).

Vale a pena transcrever, também a título de ilustração, por ser esse um tema polêmico, que tem sido discutido no mundo inteiro, o depoimento do motorista Evanylson, entrevistado na pesquisa etnográfica coordenada por Rodrigo Carelli, que diz não se sentir subordinado e, ao mesmo tempo, relata estar exatamente numa esteira digital:

> "Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho como outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo [...]. Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalhar à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu

> sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante [...]. Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo". (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; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017. p. 136).

Por todo o exposto, verifica-se que o motorista é subordinado aos comandos eletrônicos da empresa, disparados sem uma conotação de ordem pessoal, de forma indireta exatamente para afastar a aplicação da legislação trabalhista (artigo 9º da CLT); que os comandos são feitos por algoritmos; e que a própria precificação é um instrumento de controle bem sutil e eficaz, impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo de emprego entre o motorista e a Reclamada.

Este foi, inclusive, em caso análogo, o entendimento sufragado pela Suprema Corte da França ("Cour de Cassation") que em recente decisão reconheceu o direito de um motorista da Uber para ser considerado empregado da empresa de transporte por aplicativo. A notícia fortemente veiculada nos meios de comunicação informa que, segundo aquele órgão, o condutor não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas. Isso, diz a corte, gera uma relação de subordinação entre as partes.

Registre-se, por relevante, que há precedente da Primeira Turma deste Colendo Tribunal reconhecendo o vínculo de emprego de entregador que trabalhava utilizando o aplicativo IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S. A., em situação semelhante à tratada nos autos, quando do julgamento do processo 0010761-96.2019.5.03.0008 (ROPS); Disponibilização: 16/06/2020; Relatora: Maria Cecilia Alves Pinto.

Assim também já tivemos a oportunidade de decidir nos autos do processo 0010468-95.2020.5.03.0007 (ROPS), reconhecendo o vínculo de emprego entre VINICIUS DA COSTA GARCIA e RAPPI BRASIL INTERMEDIAÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. (Órgão Julgador: Primeira Turma Redator: Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta).

No caso vertente, portanto, está clara a subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Nesse contexto, e diante da previsão do artigo 6º da CLT, segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de

comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio", impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada, na modalidade por tempo indeterminado.

CONTORNOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO - DIREITOS TRABALHISTAS CONSECTÁRIOS

Alega o Reclamante que iniciou o seu labor em favor da Ré em 23/01/2023, na função de motorista, mediante remuneração no importe médio de R$ 700,00 semanais, tendo sido extinto o seu contrato de trabalho por desligamento efetuado unilateralmente pela Ré da plataforma em 01/03/2024, requerendo o pagamento das verbas trabalhistas consectárias.

A Ré impugnou especificamente as datas de início e término do contrato de trabalho alegadas pelo Autor, afirmando que são, respectivamente, 24/01/2023 e 26/02/2024.

O histórico de viagens juntado pela Ré (Id b9b2357), documento não impugnado especificamente pela parte autora, comprova as alegações defensivas.

Assim, fixo como iniciado o pacto laboral em 24/01/2023 e como último dia trabalhado a data de 26/02/2024.

No tocante à modalidade de dispensa, requer a Ré o reconhecimento da modalidade por justa causa.

Frente ao princípio da continuidade da relação de emprego, incumbia à Ré o ônus da prova da alegada desídia a ensejar a justa causa, ônus do qual não se desincumbiu, no entanto.

Assim, reputo dispensado o Obreiro na modalidade sem justa causa.

Pleiteia o Autor a declaração da nulidade da dispensa, que alega unilateral e automatizada, e a sua consequente reintegração.

Inserindo-se a dispensa imotivada nos poderes potestativos do empregador, não há que se falar em nulidade da dispensa havida, motivo pelo qual improcede o pedido consectário de reintegração do Obreiro.

Por derradeiro, quanto à remuneração percebida pelo Autor, cabia à Ré trazer aos autos os comprovantes dos pagamentos feitos ao Reclamante, a fim de determinar o salário percebido ao longo do período do vínculo, ônus do qual não se desvencilhou, não se prestando o documento de Id b9b2357 para comprovar a remuneração recebida pelo Obreiro, não constando desse último a forma de cálculo dos valores a serem repassados ao Autor.

Assim, considerando a ausência de documentos comprobatórios, bem como o alegado na exordial, fixo que o Reclamante recebia, semanalmente, a remuneração de R$350,00 (trezentos e cinquenta reais), patamar este que vem sido reconhecido por este órgão julgador em casos semelhantes.

Frente ao exposto, reconheço o vínculo empregatício do Autor com a Ré, com início em 24/01/2023 e término em 26/02/2024, na função de motorista, com remuneração de R$350,00 (trezentos e cinquenta reais) por semana, e dispensa na modalidade sem justa causa.

Diante de todo o exposto, determino que a Ré proceda à anotação da CTPS do Obreiro, para fazer constar a data de início em 24/01/2023 e a de saída em 26/02/2024, observados os limites do pedido que não consideraram a projeção do aviso prévio, com a função de motorista, a remuneração de R$350,00 semanais, tudo isso no prazo de 5 dias do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R$200,00, limitada a R$2.000,00, a ser revertida em benefício do Autor, sem prejuízo de que, em face da inércia da Ré, a anotação se dê pela Secretaria da Vara, sem menção à presente reclamatória.

Ademais, e em consequência do reconhecimento de vínculo e da dispensa sem justa causa, deferem-se, nos limites do pedido, o pagamento de:

- aviso prévio indenizado (30 dias);
- 13º salário proporcional do ano de 2023 (11/12);
- 13º salário proporcional do ano de 2024 (02/12);
- férias integrais, acrescidas do terço constitucional;
- férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional (01/12);
- FGTS de todo o período contratual + multa de 40%.

Não tendo havido o pagamento das verbas rescisórias devidas no prazo legal, defiro o pagamento da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

DANO MORAL - DISPENSA ARBITRÁRIA - AUSÊNCIA DE COBERTURA PREVIDENCIÁRIA

Requer o Autor a condenação da Ré ao pagamento de indenização por danos morais por ter deixado de recolher cota previdenciária sobre a remuneração que lhe era paga, bem como pela alegada arbitrariedade da sua dispensa.

O pagamento de indenização por danos morais exige a violação de um direito que acarrete indubitáveis prejuízos e dor moral a outrem, bem como a existência de nexo causal entre o ato ou a omissão voluntária, negligência ou imprudência praticados pelo agente e o dano causado (artigos 5º, X e 7º, XXVIII, da CF e 159 do CC).

No caso dos autos, as alegações do Autor no sentido de ter havido dispensa arbitrária, embora possa ter-lhe acarretado aborrecimentos, insere-se no direito potestativo do empregador, não havendo, assim, conduta ilícita a ensejar a condenação à indenização por danos morais.

Lado outro, incontroversa a ausência de recolhimentos previdenciários, em que pese os recolhimentos que serão consequência lógica do vínculo empregatício ora reconhecido, a serem fixados em tópico próprio desta decisão, é certo que ao tempo de prestação de serviços do Autor para a Ré, ainda que não estabelecida a relação como empregatícia, já existia a obrigatoriedade de recolhimento da contribuição previdenciária na qualidade de segurado contribuinte individual, nos termos do disposto no art. 22, III, da Lei 8.213/91, configurando, assim, conduta ilícita da Ré.

Nesse viés, ainda que haja o recolhimento previdenciário decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício, resta configurada a conduta ilícita da Ré, pelo não recolhimento previdenciário ao tempo de prestação de serviços pelo Autor, bem como o prejuízo ao Obreiro, que ficou sem a cobertura previdenciária básica.

Frente ao exposto, considerando o desamparo do trabalhador ao sistema de previdência social um dano in res ipsa, e tendo em conta o período de prestação de serviços, a ausência de comprovação pelo Autor de que tenha necessitado do sistema previdenciário no citado período, condeno a Ré a pagar indenização no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais).

JUSTIÇA GRATUITA

Deferem-se ao Reclamante os benefícios da Justiça Gratuita, com fulcro no art. 790, parágrafo terceiro, da CLT, observado que a veracidade da declaração de pobreza firmada, afinal presumida, não foi infirmada pela parte Ré.

Nesse sentido é a jurisprudência do C.TST:

> "I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. A demanda oferece

transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza política e social, qual seja, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Diante de possível ofensa aos arts. 5º, XXXV, da CF/88 e 99, §3º, do CPC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido.

II - RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes

do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC /2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim.

No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário.

Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas

> sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, XXXV da CF 99, § 3º, do CPC e provido" ((RR-100068369.2018.5.02.0014, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 09/10/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2019).

No mesmo sentido, o recente julgado da 4ª Turma do C.STJ, que estende a concessão dos benefícios da gratuidade judiciária também aos microeempreendedores individuais e empresários individuais, bastando, para tal, a mera declaração de pobreza, que se presume verdadeira, "in verbis":

> "RECURSO ESPECIAL - PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA FORMULADO NO CURSO DO PROCESSO - EMPRESÁRIO INDIVIDUAL TRIBUNAL A QUO QUE REFORMOU A DECISÃO DE ORIGEM PARA DEFERIR AOS AUTORES O PEDIDO DE GRATUIDADE DE JUSTIÇA. INSURGÊNCIA DO RÉU
> Hipótese: Controvérsia envolvendo a necessidade de comprovação da hipossuficiência financeira, pelo microempreendedor individual - MEI e empresário

individual, para a concessão do benefício da gratuidade de justiça.

1. O empresário individual e o microempreendedor individual são pessoas físicas que exercem atividade empresária em nome próprio, respondendo com seu patrimônio pessoal pelos riscos do negócio, não sendo possível distinguir entre a personalidade da pessoa natural e da empresa. Precedentes

2. O microempreendedor individual e o empresário individual não se caracterizam como pessoas jurídicas de direito privado propriamente ditas ante a falta de enquadramento no rol estabelecido no artigo 44 do Código Civil, notadamente por não terem eventual ato constitutivo da empresa registrado, consoante prevê o artigo 45 do Código Civil, para o qual "começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro". Portanto, para a finalidade precípua da concessão da benesse da gratuidade judiciária a caracterização como pessoa jurídica deve ser relativizada.

3. Para específicos e determinados fins, pode haver a equiparação de microempreendedores individuais e empresários individuais como pessoa jurídica, ocorrendo mera ficção jurídica para tentar estabelecer uma mínima distinção entre as atividades empresariais exercidas e os atos não empresariais realizados, porém, para o efeito da concessão da gratuidade de justiça, a simples atribuição de CNPJ ou inscrição em órgãos estaduais e municipais não transforma as pessoas físicas/naturais que estão por trás dessas categorias em sociedades, tampouco em pessoas jurídicas propriamente ditas.

4. Assim, para a concessão do benefício da gratuidade de Justiça aos microeempreendedores individuais e empresários individuais, em princípio, basta a mera afirmação de penúria financeira, ficando salvaguardada à parte adversa a possibilidade de impugnar o deferimento da benesse, bem como ao magistrado, para formar sua convicção, solicitar a apresentação de documentos que considere necessários, notadamente quando o pleito é realizado quando já no curso do procedimento judicial.

> 5. Recurso especial desprovido." (Grifos acrescidos) (Resp-1.899.342/SP, Relator Ministro: MARCO BUZZI, Data de Julgamento: 26/04/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2022).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Havida sucumbência recíproca, arbitram-se honorários advocatícios, pela parte Reclamada, à razão de 5% (cinco por cento) do valor líquido da condenação.

Quanto à parte Autora, sendo a parte vencida beneficiária da justiça gratuita, não deve ser condenada nos ônus da sucumbência, custas e honorários advocatícios.

Com efeito, a assistência judiciária gratuita determinada no art. 5º, LXXIV da CF/88 é integral, não sendo permitida, portanto, qualquer limitação a ser perpetrada por lei ordinária.

A propósito, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em sua composição plenária, declarou, na sessão de sessão de julgamento de 10 de fevereiro de 2020, a inconstitucionalidade do parágrafo quarto do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, por violação aos princípios e garantias fundamentais consagrados no art. 1º, III (princípio da dignidade da pessoa humana), art. 5º, caput (princípio da igualdade), art. 5º, LXXIV (garantia fundamental da assistência jurídica integral e gratuita) e art. 5º, XXXV (princípio de amplo acesso à jurisdição), em incidente de arguição de inconstitucionalidade, arguido no âmbito da 2ª Turma do Tribunal, cujo processo teve como Relator o Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho. A decisão foi tomada por unanimidade pelos doze Desembargadores presentes na sessão de julgamento. Ref.: PROCESSO nº 0000944-91.2019.5.08.0000 (ArgIncCiv).

Igualmente, cita-se o Precedente da Segunda Turma do TRF5:

> "(...). 1. Aquele que se encontra sob os auspícios da assistência judiciária gratuita goza de isenção legal no que se refere ao pagamento de custas, despesas processuais e honorários advocatícios, nos termos do art. 3º e incisos da Lei nº 1.060/50. (...)" (TRF5 Processo: 08002977920134058200 - Segunda Turma - Relator: Desembargador Federal Paulo Roberto de Oliveira Lima -DJ 24/02/2015).

No mesmo sentido, a decisão do STF no bojo da ADI nº 5766, que declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT.

JUROS, CORREÇÃO MONETÁRIA E DESCONTOS PREVIDENCIÁRIO E FISCAL

Considerando a recente decisão proferida nas ADCs 58 e 59, determina-se que, na apuração das parcelas deferidas, deverá ser observado o seguinte: aplicação do IPCA-E e juros de 1%, pro rata die (art. 406 do CCB c/c art. 39, caput, da Lei 8.177/91), na fase pré-judicial e, após a propositura da demanda, a SELIC, que abrange tanto a correção monetária do crédito quanto os juros moratórios incidentes.

A atualização monetária e os juros são devidos até o efetivo pagamento ao credor, não cessando com eventual depósito em dinheiro para garantia da execução (Súmula 15/TRT).

A parte Reclamada deverá comprovar o recolhimento da contribuição previdenciária, sob pena de execução, ficando autorizados os descontos da quota parte da parte Reclamante, segundo o critério de apuração disciplinado no artigo 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/99, que regulamentou a Lei 8.212/91, calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no artigo 198 do citado Decreto, observado o limite máximo do salário de contribuição.

Está autorizado o desconto do imposto de renda a ser retido do crédito da parte Reclamante. Nesta hipótese, a parte Reclamada comprovará nos autos, em 15 dias após a retenção, o respectivo recolhimento, conforme artigo 28 da Lei 10.883/2003. O cálculo do tributo observará o preconizado na OJ 400 da SDI-1 do TST, os dispositivos da Lei nº 8.541/92 (artigo 46) e da Lei 7.713/88 (artigo 12-A), conforme Instrução Normativa nº 1500/14 da Receita Federal e Provimento 03/2005 da CGJT.

Para os fins do artigo 832, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, têm natureza indenizatória: as férias indenizadas + 1/3, o FGTS +40%, a multa do art. 477 da CLT, a indenização por dano moral e os juros de mora.

III - CONCLUSÃO

"Ex positis", tudo visto e examinado, resolve o Juízo da 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG rejeitar as preliminares arguidas e, no mérito, julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por JOSEPH OLEGARIO GOULART contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, com início em 24/01/2023, na função de motorista, com remuneração de R$350,00 (trezentos e cinquenta reais) por semana, e término em 26/02/2024, e

condenar a Ré ao pagamento das seguintes verbas ao Autor:

- aviso prévio indenizado (30 dias);
- 13º salário proporcional do ano de 2023 (11/12);
- 13º salário proporcional do ano de 2024 (02/12);
- férias integrais, acrescidas do terço constitucional;
- férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional (01/12);
- FGTS de todo o período contratual + multa de 40%;
- multa do §8º do art. 477 da CLT;
- indenização por danos morais arbitrada em R$ 500,00 (quinhentos reais).

Condeno a Ré a proceder com a anotação da CTPS do Obreiro, para fazer constar a data de início em 24/01/2023 e a de saída em 26/02/2024, com a função de motorista, a remuneração de R$350,00 semanais, tudo isso no prazo de 5 dias do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R$200,00, limitada a R$2.000,00, a ser revertida em benefício do Autor, sem prejuízo de que, em face da inércia da Ré, a anotação se dê pela Secretaria da Vara, sem menção à presente reclamatória.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que integra o presente dispositivo.

Quanto aos juros e à correção monetária, nos termos da fundamentação.

Deferem-se ao Reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios, pela Ré, à razão de cinco por cento do valor líquido da condenação.

Custas, pela reclamada, no importe de R$ 200,00, calculadas sobre R$ 10.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se.

BELO HORIZONTE/MG, 27 de abril de 2024.

ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA
Juíza Titular de Vara do Trabalho

REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT 3ª REGIÃO SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

REFERÊNCIAS DE LIVROS

AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; BARBOSA, Arnaldo Afonso. *A prevalência do negociado sobre o legislado:* reflexões sobre a constitucionalidade do art. 611-A da CLT à luz da atual jurisprudência consolidada do STF. 2. ed. Belo Horizonte: RTM Educacional, 2023. 111 p.

AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). *Contratos flexíveis na reforma trabalhista:* trabalho em tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019. 431 p.

AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso (coord.). *A reforma trabalhista:* (lei n. 13.467/2017): na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas. Belo Horizonte: RTM, 2019. 838 p.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Diálogos em sociologia do trabalho:* a precariedade laboral no Brasil. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021. 202 p.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito material e processual do trabalho na perspectiva da reforma trabalhista.* Belo Horizonte: RTM, 2018. 213 p.

AMORIM, Helder Santos. *Terceirização externa*: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023. 454 p.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho:* ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. 287 p.

ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. *Negociação coletiva trabalhista:* parâmetros constitucionais e desafios pós-lei 13.467/17. Belo Horizonte: Arraes, 2020. 183 p.

BERNARDES, Simone Soares; SCALÉRCIO, Marcos; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Reforma trabalhista:* teses interpretativas. Salvador: JusPODIVM, 2018. 415 p.

BETTI, Leonardo Aliaga. *Contrato de trabalho intermitente:* análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022. 306 p.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho:* de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. São Paulo: Método, 2021. 1374 p.

BRAGHINI, Marcelo. *Contrato de trabalho de emergência em tempos de crise (COVID-19):* análise da reconstrução do constitucionalismo social pela perspectiva do STF e os reflexos no contencioso trabalhista. Leme: JH Mizuno, 2020. 303 p.

CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. *Direitos sociais em crise:* a reforma trabalhista e o desmembramento da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022. 186 p.

CAVALCANTI, Francisco. *A reforma trabalhista e a Constituição de 1988:* a lei nº 13.467, de 13.07.2017, e suas principais consequências para o direito do trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018. 148 p.

CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas (org.). *O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhista:* homenagem a Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. São Paulo: LTr, 2020. 308 p.

CHAVES, Luciano Athayde (org.). *Direito processual do trabalho:* reforma e efetividade. São Paulo: LTr, 2007. 349 p.

CIANCI, Mirna. *O valor da reparação moral:* interpretação da valoração e dos critérios de fixação na jurisprudência civil e trabalhista, de acordo com a lei 13.467, de 13.7.2017. 5. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. 297 p.

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL, 1., 2017, São Paulo. *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.* São Paulo: LTr, 2017. 558 p.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça política do capital*: a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais. São Paulo: Tirant lo Blanch Brasil, 2021. 752 p.

DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro de; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST:* o direito do trabalho no legado de Mauricio Godinho Delgado em seus 70 anos. São Paulo: Mizuno, 2023. 502 p.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (coord.). *Trabalho, constituição e cidadania:* a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. 439 p.

DELGADO, Mauricio Godinho (coord.). *Coleção estudos Enamat:* volume 1: direitos humanos sociais e relações de trabalho. Brasília: Enamat, 2023. 650 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil:* com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

DORNELLES JUNIOR, Paulo Roberto. *A plataformização das relações de trabalho:* como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactam na economia e desafiam as estruturas do direito do trabalho. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. 200 p.

FARIA, Fernanda Nigri; TOSTES, Laura Ferreira Diamantino (coord.); HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (org.). *Aportes teóricos para a aplicação do direito do trabalho após a reforma trabalhista.* Belo Horizonte: Arraes, 2018. 379 p.

FARIAS, James Magno Araújo. *Direito do trabalho:* panorama no Brasil após a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018. 159 p.

FARIAS, James Magno Araújo (org.). *Trabalho e humanidade:* em homenagem ao centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. 254 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo (org.). *O trabalho além do direito do trabalho.* São Paulo: LTr, 2019. 210 p.

FUX, Luiz (coord.) *et al*. *O judiciário do futuro:* justiça 4.0 e o processo contemporâneo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. 558 p.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). *O Supremo Tribunal Federal e o esvanecer dos direitos sociais:* leading cases sobre trabalho regulado e seguridade social. Londrina: Thoth, 2021. 646 p.

GONÇALVES, Leandro Krebs. *Fundo social do trabalhador autônomo:* proteção e regulamentação de direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2017. 288 p.

GRILLO, Sayonara; GUEIROS, Daniele Gabrich; RAMOS, Jean Filipe Domingos (org.). *Direito e desmercantilização do trabalho*: afirmação de um ideal democrático. Belo Horizonte: RTM, 2022. 359 p.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (coord.). *Desafios da reforma trabalhista.* São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. 495 p.

HORTA, Denise Alves; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; KOURY, Luiz Ronan Neves; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de (coord.). *Direito do trabalho e processo do trabalho:* reforma trabalhista, principais alterações: atualizado de acordo com a MP n. 808 de 14 de novembro de 2017. São Paulo: LTr, 2018. 447 p.

IWAKURA, Cristiane; BORGES, Fernanda Gomes e Souza; BRANDIS, Juliano Oliveira (org.). *Processo e tecnologia.* Londrina: Thoth, 2022. 649 p.

KOURY, Luiz Ronan Neves (coord.). *O diálogo indispensável da doutrina com a jurisprudência no processo do trabalho:* volume 2. Belo Horizonte: RTM, 2023. 317 p.

KOURY, Luiz Ronan Neves; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho, constituição e reforma trabalhista.* São Paulo: LTr, 2018.

LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina (coord.). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho:* uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 383 p.

LUNARDI, Soraya Gasparetto; DIMOULIS, Dimitri (org.). *Direitos sociais e econômicos:* perspectiva comparada entre Brasil e Itália. Belo Horizonte: Arraes, 2020. 253 p.

MANNRICH, Nelson (org.). *80 anos da CLT:* passado, presente e futuro das relações de trabalho no Brasil. Londrina: Thoth, 2023. 593 p.

MARTELLO, Adriana; SILVEIRA, Adriano Dutra da (org.). *Gestão de risco da terceirização.* 4. ed. São Paulo: LTr, 2023. 238 p.

MARTINS, Humberto (coord.). *O poder judiciário e o direito na atualidade:* estudos em homenagem aos 200 anos de Independência do Brasil. Londrina: Thoth, 2022. 436 p.

MORAIS, Océlio de Jesus C. (coord.). *Transformações e desafios à efetividade dos direitos e garantias fundamentais.* São Paulo: LTr, 2021. 285 p.

MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais:* de acordo com a reforma trabalhista e com o marco civil da internet. São Paulo: LTr, 2018. 224 p.

MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha (org.). *Direitos sociais em tempos de pandemia.* São Paulo: Venturoli, 2020. 240 p.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Justiça do trabalho e mercado de trabalho:* interação entre poder judiciário e a regulação do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2007. 142 p.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Direito e trabalho:* análise das reformas trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017. 180 p.

MIESSA, Élisson (coord.). *Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.* Salvador: JusPODIVM, 2019. 1120 p.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo:* efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010. 501 p.

OLIVEIRA, Lourival José de. *Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano:* reforma trabalhista de 2017 e as mudanças de paradigmas. Londrina: Thoth, 2021. 394 p.

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. 435 p.

PRETTI, Gleibe; EVANGELISTA, Juliane. *eSocial na prática com análise e modelos dos novos contratos de trabalho:* um manual passo a passo com as inovações obrigatórias que todas as empresas devem atender. São Paulo: LTr, 2019. 181 p.

ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). *Direito do trabalho e tecnologia:* aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT 5ª Região, 2022. 473 p.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; MARQUES FILHO, Lourival Barão (org.). *Direito do trabalho e novas tecnologias:* impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho e nova racionalidade jurídica. Londrina: Thoth, 2021. 195 p.

SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique (org.). *A reforma trabalhista e seus impactos.* Salvador: JusPODIVM, 2018. 1479 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado.* 8. ed. São Paulo: LTr, 2023. 377 p.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas:* acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 5. ed. São Paulo: LTr, 2019. 428 p.

SILVA, Antônio Alvares da. *A suposta inconstitucionalidade da reforma trabalhista:* artigos 790-B, caput, § 4º; 791-A, § 4º e 844, §2º, da CLT. Belo Horizonte: RTM, 2018. 60 p.

SILVA, Antônio Alvares da. *Legislado e negociado:* (com comentários à súmula 277 do TST). 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2017. 99 p.

SILVA, Antônio Alvares da; VALENTINI, Rômulo Soares. *Direito do trabalho atual.* Belo Horizonte: RTM, 2020. 356 p.

SILVA, Clarissa Sampaio; GOMES, Ana Virgínia Moreira (org.). *A convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública:* desafios na realidade brasileira. São Paulo: LTr, 2017. 165 p.

SILVA FILHO, Carlos Fernando da; JORGE, Rosa Maria Campos; RASSY, Rosângela Silva (org.). *Reforma trabalhista:* uma reflexão dos auditores-fiscais do trabalho sobre os efeitos da lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA NETO, Manoel Jorge e (org.). *Desafios à autonomia negocial coletiva:* estudos em homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto. Brasília, DF: ESMPU, 2021. 384 p.

SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). *Temas de direito coletivo e processual coletivo do trabalho.* São Paulo: Venturoli, 2021. 346 p.

SOARES, Marcelo (org.). *Direito do trabalho na contemporaneidade:* em homenagem ao des. dr. Júlio Bernardo do Carmo. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017. 457 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (coord.). *Resistência:* aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017. 680 p.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno. *Saúde do trabalhador e a reforma trabalhista:* proteção e produtividade: teoria e prática. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2020. 339 p.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno; SILVA, Edson Oliveira da; OLIVEIRA, Alexandre da Silva. *Direito do trabalho contemporâneo:* pandemia, reforma trabalhista e aspectos controversos. Curitiba: Juruá, 2021. 185 p.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; BELMONTE, Alexandre Agra; FREDIANI, Yone (coord.). *O futuro das relações de trabalho no centenário da Organização Internacional do Trabalho.* Porto Alegre: Lex Magister, 2020. 346 p.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Fontes e princípios do direito processual do trabalho:* de acordo com a lei n. 13.467/2017 (‘reforma trabalhista’). São Paulo: LTr, 2018. 103 p. (Cadernos de processo do trabalho; v. 3).

TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho:* as novidades provenientes de leis trabalhistas recentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021. 305 p.

VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (coord.). *Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma:* perspectivas consumeristas e trabalhistas. Brasília: Venturoli, 2022. 783 p.

VIANA, Márcio Túlio. *Livrem-nos da livre negociação:* aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2018. 70 p.

VIANA, Márcio Túlio. *Ruas, florestas, transformações:* repensando o direito e a justiça do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2024. 82 p.

ZAAR, Josué Luís. *A reforma trabalhista:* a desconstrução do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020. 186 p.

REFERÊNCIAS DE ARTIGOS DE PERIÓDICOS

AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires. O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, n. especial, p. 369-410, nov. 2017. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/35812. Acesso em: 18 jun. 2024.

ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. O direito processual do trabalho em um paradigma neoliberal e neoconservador: a Lei 13.467/2017 como proposta de marco normativo de um processo precário e individualista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/111531. Acesso em: 13 jun. 2024.

ALMEIDA, Cleber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e Constituição da República: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, ES, v. 21, n. 3, p. 337–364, 2020. DOI: 10.18759/rdgf.v21i3.1365. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1365/573. Acesso em: 26 jun. 2024.

AMORIM, Helder Santos. A terceirização na reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 156-183, out./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128094. Acesso em: 13 jun. 2024.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Em defesa da Justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT: os ataques e as ameaças da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* São Paulo, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106363. Acesso em: 13 jun. 2024.

ASSIS, Rubiane Solange Gassen. A negligência dos empregadores quanto à dimensão social da sustentabilidade nas relações de emprego e suas causas. *Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 201-233, jan./jun. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/225074. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL, Fernanda Barata Silva. A reforma trabalhista brasileira e o princípio constitucional da igualdade: uma abordagem crítica ao art. 461, § 3º, da CLT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 159-189, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213954. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRITO, Tarcísio Corrêa de. Direitos sociais fundamentais na perspectiva internacional: contribuições para uma ampliação (criativa) da teoria do controle jurisdicional de convencionalidade e de legalidade das leis trabalhistas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, n. especial, p. 203-269, nov. 2017. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/35788. Acesso em: 01 ago. 2024.

CALCINI, Ricardo Souza. A prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista Fórum trabalhista*: RFT: ano 6, n. 26, p. 61-79, jul./set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125457. Acesso em: 18 jun. 2024.

COSTA, Diego Carneiro; CUNHA, Leandro Reinaldo da. A ordem jurídica trabalhista e a Constituição federal de 1988: reflexões sobre o desmonte de direitos sociais à luz da teoria da eficácia dos direitos fundamentais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 71-88, jan./mar. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/175670. Acesso em: 13 jun. 2024.

DRAY, Guilherme Machado. Direitos fundamentais e retrocesso social: o sentido do direito do trabalho, a experiência portuguesa e o caso brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 82-113, jul./set. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115852. Acesso em: 13 jun. 2024.

FILADELFO, Fagner Sampaio. O princípio da integridade e a celeuma do negociado sobre o legislado previsto na Lei n. 13.467/2017 que alterou a CLT. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia,* Salvador, v. 6, n. 9, p. 39-53, out. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130412. Acesso em: 13 jun. 2024.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza; SILVA, Silmara Carneiro e. A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 162-183, abr./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143751. Acesso em: 13 jun. 2024.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. A atuação dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas após a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 52, p. 121-138, jan./jun. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141952. Acesso em: 13 jun. 2024.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. Crise no sistema jurídico para o custeio dos sindicatos. *Revista trabalho, direito e justiça*, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 147-168, set./dez. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231496. Acesso em: 13 jun. 2024.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 67, p. 105-118, abr. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/139844. Acesso em: 13 jun. 2024.

MACIEL, José Alberto Couto. Uma viagem pelo direito do trabalho: progresso ou retrocesso? *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 189-211, maio de 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224657. Acesso em: 13 jun. 2024.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*,

Campinas, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125456. Acesso em: 13 jun. 2024.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Reforma trabalhista e a polêmica sobre a ultratividade das condições coletivas de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, n. especial, p. 423-441, nov. 2017. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/35825. Acesso em: 01 ago. 2024.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/40446. Acesso em: 19 jun. 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Evolução do direito material do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 63-87, jan./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213149. Acesso em: 13 jun. 2024.

PASCOAL, Gustavo Henrique. Do intervalo intrajornada enquanto norma de saúde e segurança do trabalho e da impossibilidade de redução por norma coletiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 180-193, jan./mar. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/234719. Acesso em: 28 jun. 2024.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Debates políticos no contexto da emenda constitucional 92: perspectivas da Justiça do trabalho no século XXI. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, v. 67, n. 103, p. 227-258, jan./jun. 2021. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/71609. Acesso em: 13 jun. 2024.

PINHEIRO, Clarice Cardim. O acesso à (in)justiça na reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª* Região, Recife, n. 44, p. 269-291, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162238. Acesso em: 18 jun. 2024.

PONTES, Ílina Cordeiro de Macedo; CORDEIRO, Wolney de Macedo. Autonomia de vontade coletiva e os 80 anos da CLT: caminhos e descaminhos da proteção social por meio da negociação coletiva. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 269-289, maio de 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224661. Acesso em: 13 jun. 2024.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Justiça do trabalho: 80 anos de trajetória do constitucionalismo social e o dilema da proteção jurídica no limite da cidadania regulada. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 25, n. 1, p. 133-149, jan./jul. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/191894?show=full. Acesso em: 13 jun. 2024.

SÁ, Veruska Santana Sousa de; CARNEIRO, Marcelle Moura Costa. Trabalho decente e dignidade da pessoa humana ameaçados pela Lei n. 13.467/2017.*Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 131-149, out./dez. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/197661. Acesso em: 13 jun. 2024.

SANTOS, Cássia Barata de Moraes. A política de contenção instituída pela reforma trabalhista: por que a Justiça do trabalho interessa? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, v. 67, n. 103, p. 207-226, jan./jun. 2021. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/71608. Acesso em: 13 jun. 2024.

SENA, Adriana Goulart de. Trabalho e desemprego no contexto contemporâneo: algumas reflexões. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho* 3ª Região, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 99-128, jan./jun. 1999. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27069. Acesso em: 20 mar. 2024.

SEVERO, Valdete Souto. A perversidade da terceirização em serviços públicos. *Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,* Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 185-219, jul./dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/197760. Acesso em: 18 jun. 2024.

SILVA, Adriane Moura e; DIÓGENES, Ghislaine Maria Tomé. A ultratividade das normas coletivas: o impasse continua = The ultractivity of collective bargaining agreements: the impasse continues. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 172-188, out./dez. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/197665. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, Emiliano Cruz da. 80 anos da Consolidação das leis do trabalho no Brasil: fundamentos e perspectivas para uma codificação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 70-92, jan./mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217773. Acesso em: 13 jun. 2024.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A terceirização de atividade-fim e a (des)proteção aos direitos sociais. *Revista LTr:* legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1167-1178, out. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165850. Acesso em: 13 jun. 2024.

TEIXEIRA, Érica Fernandes. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região,* Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 31-42, nov. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125411. Acesso em: 13 jun. 2024.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Formação histórica e política da Justiça do trabalho do Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,* Campinas, n. 58, p. 33-65, jan./jun. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194854. Acesso em: 13 jun. 2024.

REFERÊNCIAS DE TESES, DISSERTAÇÕES E MONOGRAFIAS

BENETELLO, Paula Rodrigues. *A flexibilização das leis trabalhistas e seu enfoque social.* 2010. 24 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Presidente Antônio Carlos, Juiz de Fora, 2010. Disponível em: https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/tainacan-items/282/215439/Paula-Rodrigues-2.pdf. Acesso em: 19 jun. 2024.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana.* 2006. 153 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Vitória, Vitória, 2006. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf. Acesso em: 19 jun. 2024.

LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. *A (in)constitucionalidade da flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas contida no artigo 611-A da lei da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da proibição do retrocesso social.* 2017. 80 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24842. Acesso em: 19 jun. 2024.

REFERÊNCIAS DE DOCUMENTÁRIOS, ENTREVISTAS E VÍDEOS DA INTERNET

CARTA em defesa da competência constitucional da Justiça do Trabalho. Paulo Paim Senador: Brasília, 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=vpPk6gfIVuA (7 minutos). Acesso em: 01 ago. 2024.

CICLO 2023/ Palestra II - Reforma trabalhista e flexibilização de direitos trabalhistas. MPT-RJ Ministério Público do Trabalho: Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=q2V5j718oYo (2 horas). Acesso em: 02 ago. 2024.

DESREGULAMENTAÇÃO e trabalho no Brasil. Anamatra: Brasília, 2019. Disponível em: https://youtu.be/ldcDVdNn-s4?si=EvU6KM0RiYQobkYX (5 minutos). Acesso em: 02 ago. 2024.

DIREITO do trabalho no STF: cenário e perspectivas futuras. FGV DIREITO SP: São Paulo, 2023. Disponível em: https://youtu.be/BWvDB4jYOzQ?si=KchxV7JjKP4TyUBW (2 horas). Acesso em: 01 ago. 2024.

MAGALHÃES, Daniel. Prática ilegal da pejotização. Cuiabá, 2018. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=MzjHKOLbn_g (10 minutos). Acesso em: 01 ago. 2024. Entrevista concedida ao TRT - 23ª Região.

STF julga ação contra reforma trabalhista. Poder 360: Brasília, 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/live/CwcJ4U_fL5Q?si=bZ48765Ffmt2voU5 (4 horas). Acesso em: 02 ago. 2024.

REFERÊNCIAS DE JURISPRUDÊNCIAS/DECISÕES PRECURSORAS

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (1. Turma). *Acórdão.* 0010456-42.2022.5.03.0062. Enquadramento sindical. Atividade econômica preponderante da empresa. O enquadramento sindical é determinado pela atividade preponderante da empresa, exceto quando se tratar de categoria profissional diferenciada e dos empregados regidos por lei especial (artigos 511, § 3º, 570 e 581 da CLT), também devendo ser considerado o local em que ocorreu a prestação de serviços, em atenção aos princípios da territorialidade e unicidade sindical (art. 8°, II, da CR/88). Recorrente: Walisson Rafael Vilaca Pinto. Recorridos: Diogo Souza Ferreira, Douglas Ivo Ferreira. Relator: Maria Cecília Alves Pinto. 11 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/3RUK2Ia. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (1. Turma). *Acórdão.* 50.0010543-47.2023.5.03.0002. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Anderson Barbosa Farah. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 10 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/3XKlHss. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Turma). *Acórdão*. 0010561-48.2024.5.03.0062. Homologação de acordo extrajudicial com quitação geral. Art. 855-B da CLT. Presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (art. 855-B da CLT), cabe ao Poder Judiciário realizar a homologação de acordo extrajudicial com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Recorrente: Guiber Engenharia LTDA. Recorrido: Gleisson Jonas Marques. Relator: Danilo Siqueira de C. Faria. 26 de junho de 2024. JusBrasil: Minas Gerais. Disponível em: bit.ly/3R. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (4. Turma). *Acórdão*. 69.0010655-81.2015.5.03.0168. Juízo positivo de retratação. RE 1.251.927. Complemento da RMNR. Petrobrás. Diante do que estabeleceu o STF sobre questão do complemento da RMNR, no julgamento do RE 1.251.927, no sentido tornar definitiva sua decisão que “validou a metodologia inicial

do cálculo da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) dos empregados da Petrobrás", faço juízo de retratação para dar provimento ao recurso ordinário da reclamada e absolvê-la da condenação ao pagamento de diferenças de "Complemento da RMNR", imposta na sentença. Recorrente: Luiz Angelo de Jesus Pessanha, Marcondes Jose da Silva Junior, Vibra Energia S.A. Recorrido: Vibra Energia S.A, Luiz Angelo de Jesus Pessanha, Marcondes Jose da Silva Junior. Relatora: Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. 27 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/4cPxbiL. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (8. Turma). *Acórdão*. 8.0010219-24.2023.5.03.0013. Equiparação salarial. Ônus da prova. Em relação à equiparação salarial, cabe ao empregado a comprovação do fato gerador de seu direito, qual seja, a identidade de funções. Ao empregador incumbe o ônus da prova quanto aos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da equiparação salarial. Constatada a identidade de funções e não comprovado fatos impeditivos, fica mantida a condenação referente à equiparação salarial. Sentença mantida. Recorrente: Saint-Gobain Distribuição Brasil LTDA. Recorrido: Patricia Rodrigues Rosa. Relator: Sércio da Silva Peçanha. 26 de junho de 2024. Belo horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/45NX8gj. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (8. Turma). *Acórdão*. 34.0011004-08.2023.5.03.0038. Recorrente: Joao Bosco Teixeira. Recorrido: Caixa Econômica Federal. Relator: Sércio da Silva Peçanha. 26 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/3LaiScD. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (11. Turma). *Acórdão.* 0010182-44.2024.5.03.0180. Vínculo de emprego. Configuração. Comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe. Inteligência dos artigos 2º e 3º da CLT. Recorrente: Thiago Augusto Mendes Rocha Alves Vieira, IR Multi confecções eireli - EPP. Recorridos: Thiago Augusto Mendes Rocha Alves Vieira, IR Multi confecções eireli - EPP. Relator: Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. 26 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/4ePOvWv. Acesso em: 03 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (11. Turma). *Acórdão.* 0010184-89.2022.5.03.0016. Vale alimentação. Natureza Jurídica. Integração à remuneração. Considerando o disposto no art. 458 da CLT, a regra é a integração do vale alimentação ao salário. A natureza salarial da alimentação fornecida somente é afastada em virtude de comprovação de previsão normativa em contrário, estipulando o seu caráter meramente indenizatório, ou mediante a demonstração de que o fornecimento se deu na forma do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Nesse sentido, as orientações jurisprudenciais 133 e 413, ambas da SDI-I, e Súmula 241, todas do TST. Se o trabalhador foi admitido antes da adesão do empregador ao PAT e não foi comprovada a existência de norma coletiva vigente à época da admissão afastando expressamente a natureza salarial da parcela, impõe-se reconhecer que o benefício possui natureza remuneratória. Provido o apelo do autor no aspecto. Recorrente: Idelson dos Reis Araujo, Turilessa LTDA, Saritur Santa Rita Transporte Urbano e Rodoviário LTDA. Recorrido: Idelson dos Reis Araujo, Turilessa LTDA, Companhia coordenadas de transporte LTDA, S&M Transportes S.A, Saritur Santa Rita Transporte Urbano e Rodoviario LTDA. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. 19 de junho de 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/3RRNOCh. Acesso em: 03 jul. 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (11. Turma). *Acórdão*. 0010505-96.2023.5.03.0014. Competência da Justiça do Trabalho. A competência material desta Especializada, regida pelo artigo 114 da CRFB, com a redação dada pela EC nº 45/04, abriga o julgamento das ações oriundas da relação de trabalho (inclusive das controvérsias que dela decorram). Depreende-se dos termos da exordial que a presente ação envolve o reconhecimento de vínculo empregatício mantido entre as partes, com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma. Pleiteia-se nesta demanda o reconhecimento de relação de emprego nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, tratando-se a matéria de natureza trabalhista, portanto. 24/06/2024. Recorrentes: Gabriel Matias de Souza, Metropolitan Life Seguros e Previdência Privada SA. Recorridos: Os mesmos. Relator: Des. Juliana Vignoli Cordeiro, 19 jun. 2024. Belo Horizonte: TRT3 2024. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 04 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. (11. Turma*). Acórdão.* 0010509-45.2022.5.03.0184. Inovação recursal. A apresentação de tese

não deduzida em momento oportuno. Não conhecimento. A interposição do recurso pressupõe que a tese apresentada já tenha sido exposta na inicial ou na contestação e, portanto, tenha sido submetida ao contraditório. Portanto, o lançamento de novo fundamento nas razões recursais consiste em inovação recursal, prática vedada pelo ordenamento jurídico, ressalvada a hipótese prevista no art. 1.014 do CPC, porquanto os limites da lide são fixados no momento da inicial e da contestação, conforme dispõem os artigos 329 e 336 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (art. 769 da CLT). Recurso desprovido. Recorrentes: Vamberth Soares de Sousa Lima, Flores, Moraes Sociedade de Advogados. Recorridos: Flores, Moraes Sociedade de Advogados, Vamberth Soares de Sousa Lima. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, 19 jun. 2024. Belo Horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=10. Acesso em: 04 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. (Incidente de resolução de demandas repetitivas. *Acórdão*. 0010099-83.2024.5.03.0000. Execução trabalhista: aplicação ou não da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica. Admitido o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, impõe-se seja julgado procedente com a edição de Tese Jurídica com a seguinte redação: Incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR). Tema n. 23. Execução trabalhista. Aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica. I - Na execução trabalhista, o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica da Empresa rege-se pelos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil, conforme previsão do art. 855-A da Consolidação das Leis do Trabalho. II - Para o acolhimento do pedido de desconsideração da personalidade jurídica, exige-se o inadimplemento do débito trabalhista e a inexistência de bens que garantam a satisfação do crédito, aplicando-se a "teoria menor" preconizada no art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor. Nesse sentido, é desnecessária a comprovação de abuso da personalidade (desvio de finalidade ou confusão patrimonial) a que se refere o art. 50 do Código Civil, afastando-se a incidência da "teoria maior". Requerente: César Pereira da Silva Machado Júnior. Requerido Juarez Barbosa de Souza, CLIP Empreendimentos e Construção LTDA, ORION- 1 Soluções de Transformação de Negócios LTDA, Paulo Eduardo Berbert Lopes. Relator: Maria Cecília Alves Pinto, 21 jun. 2024. Belo horizonte: TRT3, 2024. Disponível em: bit.ly/3xJCam2. Acesso em: 04 jul. 2024.

REFERÊNCIAS DE AÇÕES DE INTERESSE DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação declaratória de Constitucionalidade.* ADC 58 ED- TERCEIROS / DF. Relator: Gilmar Mendes. 25 de outubro de 2021. Distrito Federal: Plenário, 2021. Disponível em: bit.ly/3VQT7Tx. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 5766 ED / DF. Embargos de declaração. Ação direta de inconstitucionalidade. Lei 13.467/2017. Reforma trabalhista. Regras sobre gratuidade de justiça. Inexistência de vícios de fundamentação no acórdão embargado. Congruência entre a conclusão do acórdão embargado e os pedidos da petição inicial. Modulação de efeitos em embargos de declaração. Ausência de justificativa. Rejeição. Relator: Alexandre de Moraes. 21 de junho de 2024. Brasília: Plenário, 2024. Disponível em: bit.ly/3VVlOyG. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 5870 / DF. Relator: Gilmar Mendes. 21 de outubro de 2021. Brasília: Plenário, 2021. Disponível em: bit.ly/3VURhRC. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 5938 / DF. Direitos Sociais. Reforma Trabalhista. Proteção Constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. Relator: Alexandre de Moraes. 29 de maio de 2019. Brasília: Plenário, 2019. Disponível em: bit.ly/3zw3dls. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 6002 / DF. Relator: Cristiano Zanin. 27 de junho de 2024. Brasília: Plenário, 2024. Disponível em: bit.ly/4cr3dBN. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 6047 / DF. Relator: Nunes Marques. 1 de setembro de 2021. Brasília: Plenário, 2021. Disponível em: bit.ly/3WenVPO. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 6142 / DF. Relator: Edson Fachin. 12 de novembro de 2019. Brasília: Plenário, 2019. Disponível em: bit.ly/45XAi5N. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 6146 / DF. Relator: Nunes Marques. 3 de maio de 2023. Brasília: Plenário, 2023. Disponível em: bit.ly/3VQXyOb. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade.* ADI 6188 / DF. Ação direta de inconstitucionalidade. Medida cautelar. Redação do art. 702, I, F e §§ 3º e 4º, da consolidação das leis do trabalho (decreto-lei 5.452/1943), conferida pela lei 13.467/2017. Estabelecimento de parâmetros para edição, revisão ou cancelamento de súmulas dos tribunais regionais do trabalho e tribunal superior do trabalho [...]. Relator: Ricardo Lewandowski. 22 de agosto de 2023. Brasília: Plenário, 2023. Disponível em: bit.ly/4bxbinf. Acesso em: 05 jul. 2024.

NORMAS EDITORIAIS

NORMAS EDITORIAIS

1 DA *REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO*

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, sob a responsabilidade da Escola Judicial, tem por objetivos fomentar a produção científico-jurídica e divulgar as decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, disseminando as doutrinas nacional e internacional atinentes ao mundo do trabalho.

Possui como público-alvo profissionais da área do Direito e afins das ciências sociais, incluindo-se especialistas, pesquisadores e estudantes.

Sua periodicidade é semestral; seu conteúdo é composto de artigos científicos, decisão precursora com o respectivo comentário e jurisprudência (sentenças e acórdãos), além das seções atinentes à memória da Justiça do Trabalho e às referências bibliográficas, historiográficas e artísticas (documentários, cinematografia, discografia etc.) sobre o tema de cada edição.

Como missão primordial, a Revista visa à promoção e ao aperfeiçoamento dos operadores do Direito, especialmente trabalhistas, proporcionando difusão de conhecimentos para a construção e expansão dos valores da justiça social e do Estado Democrático de Direito, bem como para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

2 DOS TEMAS, PRAZOS E FORMA DE ENCAMINHAMENTO

2.1 As edições da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* são temáticas, conforme será especificado nos respectivos editais.

2.2 O prazo para envio de artigos científicos e decisões judiciais será fatal e fixado nos respectivos editais.

2.3 O período necessário à finalização e à revisão do material, a cargo dos próprios interessados, já se encontrará incluído no prazo fixado nos respectivos editais.

2.4 O envio de artigos científicos e decisões judiciais deverá ser realizado através do e-mail da Revista - revista@trt3.jus.br, devendo os interessados informar número de telefone para eventual contato.

2.5 Caberá aos gestores da Escola Judicial e aos Conselheiros da Seção de Revista avaliar o material e informações enviados, observando a sua qualidade, atualidade, relevância, espectros formativo e informativo.

3 DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como doutores e doutorandos, mestres e mestrandos, especialistas e especializandos, graduados e graduandos ou pesquisadores, todos da área jurídica ou de áreas afins às ciências sociais.

3.2 Os artigos científicos poderão ser apresentados em autoria individual ou em coautoria.

3.3 Os artigos científicos deverão ser, preferencialmente, inéditos, sem prejuízo da avaliação de trabalhos que, eventualmente, não atenderem a tais condições.

3.4 Os artigos científicos deverão conter, no mínimo, 10 (dez) páginas e, no máximo, 20 (vinte) páginas, observado o padrão da norma culta da língua portuguesa.

3.5 Os artigos científicos deverão ser enviados em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

3.6 A formatação do artigo científico deverá respeitar as seguintes regras:

- papel A4 (210 mm x 297 mm);
- fonte Arial, tamanho 12;
- espaçamento simples;
- parágrafos justificados;

- introdução, fundamentação, conclusão e referências;
- título do artigo em letras maiúsculas e negrito;
- nome do autor alinhado à direita (com símbolo*) e respectiva identificação em nota de rodapé;
- títulos dos capítulos do artigo em letras maiúsculas e negrito;
- subtítulos dos capítulos do artigo em negrito; apenas as letras iniciais em maiúsculo.
- as notas de referência (rodapé) deverão ser numeradas sequencialmente, aparecendo obrigatoriamente na mesma página da citação, e se destinam exclusivamente à citação da fonte de pesquisa, explicações ou apartes;
- as citações com mais de três linhas devem apresentar recuo de 4 (quatro) cm do início do parágrafo, sem aspas; e
- as citações de até três linhas não devem ser destacadas do corpo do texto e devem ser usadas aspas.

3.7 A estrutura do artigo científico deverá obedecer a NBR 6022:2018, a NBR 6023:2018 e a NBR 10520:2023, todas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

3.7.1 São elementos essenciais:

a) título: caixa alta e negrito, em português e em inglês;

b) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco "*";

c) resumo em português e em inglês (*abstract*);

d) palavras-chave, em português, de 3 (três) a 5 (cinco) elementos, e em inglês (*keywords*);

e) sumário (opcional); e,

f) referências: deverão ser apresentadas em ordem alfabética de autor no final do artigo.

3.7.2 Os autores citados no decorrer do artigo científico serão subordinados ao seguinte esquema: (Sobrenome do autor, data-ano) ou (Sobrenome do autor, data; página).

Diferentes títulos do mesmo autor publicados no mesmo ano serão identificados por uma letra após a data. Exemplos: (Evans, 1989a), (Evans, 1989b).

3.8 Os artigos científicos apresentados por estrangeiros deverão conter título, resumo e palavras-chave tanto em língua estrangeira quanto em língua portuguesa, além dos demais requisitos previstos nas normas de publicação da Revista, como será analisado preliminarmente pela Seção de Revista.

3.8.1 Referidos artigos estrangeiros poderão ser integralmente traduzidos para a língua portuguesa, a cargo do próprio articulista, caso tal providência seja necessária no entender dos gestores da Escola Judicial (Diretor e Coordenador Acadêmico) e dos magistrados conselheiros da Seção de Revista.

4 DAS DECISÕES JUDICIAIS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS

4.1 Somente juízes e desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região poderão enviar decisões judiciais (sentenças ou acórdãos) para a Revista, preferencialmente em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

4.2 Às decisões judiciais não se impõe número mínimo ou máximo de páginas, mas poderão ser preteridas umas em razão de outras tendo em vista a limitação de tamanho da edição.

5 DA AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS E DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se os seguintes requisitos:

a) pertinência e relevância do tema;
b) profundidade e criatividade da abordagem;
c) fundamentação e consistência científica;
d) atualidade das informações e das referências bibliográficas;
e) uso correto do vernáculo;
f) clareza, coerência e concisão das ideias; e
g) adequação às normas adotadas para publicação.

5.2 Os artigos científicos serão submetidos à análise preliminar pelos servidores da Seção de Revista para verificação do atendimento aos seguintes requisitos: observância à pertinência temática de cada edição; existência de título, resumo e palavras-chave tanto em português quanto em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das regras da ABNT e das demais normas de publicação da Revista aqui elencadas.

5.3 Os interessados na publicação declaram-se cientes desde já que, sob qualquer circunstância, o envio de artigos científicos e de decisões judiciais não configura obrigatoriedade de sua publicação na Revista.

5.4 Os artigos que observarem a pertinência temática da respectiva edição, mas descumprirem um ou mais requisitos obrigatórios para publicação na Revista, poderão ser corrigidos no prazo de até 10 (dez) dias, sob pena de indeferimento do trabalho.

5.4.1 Os articulistas enquadrados no item precedente serão comunicados pela Seção de Revista mediante correio eletrônico (*e-mail*), quando tomarão ciência da possibilidade e do prazo para sanarem o vício, contando-se, a partir daí, o decêndio para saneamento das irregularidades.

5.5 As sentenças e os acórdãos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação observando-se os seguintes requisitos:

a) pertinência temática;

b) uso correto do vernáculo;

c) clareza, coerência e concisão das ideias;

d) densidade argumentativa;

e) subsunção dialética entre fato, valor e norma;

f) análise adequada das provas apresentadas; e

g) observância das regras processuais quanto à correta indicação dos elementos da sentença (art. 489 do CPC), bem como análise dos pressupostos processuais, sejam preliminares de mérito (art. 485) ou prejudiciais de mérito (art. 487, II e III), seja do mérito propriamente dito (art. 487, I).

5.6 Todas as decisões judiciais enviadas serão analisadas pelos gestores da Escola Judicial e Conselheiros(as) da Seção de Revista que deliberarão sobre eventual publicação.

5.7 A decisão quanto à publicação ou não dos artigos científicos e decisões judiciais enviados será comunicada pela Escola Judicial ao(s) autor(es), por escrito por meio de correio eletrônico (*e-mail*).

5.8 Da decisão de seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais, para fins de publicação na Revista, não caberá recurso.

5.9 A não aprovação do artigo científico ou da decisão judicial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 5.1 e 5.5 respectivamente, não se obrigando a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a prestar qualquer outro esclarecimento.

5.10 Os artigos científicos que não observarem a pertinência temática da edição em desenvolvimento poderão - em razão da excelência do trabalho nas situações de grande relevância e atualidade - ser publicados no sítio eletrônico da Escola Judicial, campo "Publicações", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos Conselheiros da Seção de Revista.

5.11 As decisões judiciais dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estranhas à pertinência temática de cada edição em desenvolvimento - nas situações de grande relevância, atualidade e impacto social - poderão ser publicadas na Revista no campo "Jurisprudência - Assuntos diversos", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados conselheiros da Seção de Revista.

6 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 As impressões, conceitos, opiniões, palavras e votos emitidos pelo(s) articulista(s) e pelo(s) magistrado(s) que encaminharem decisões judiciais são de sua exclusiva responsabilidade, não representando o pensamento ou posicionamento da Escola Judicial ou do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

6.2 Todos os interessados em participar do presente processo seletivo declaram-se cientes de todas as normas de publicação da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região e deverão observá-las, conforme a natureza do material enviado.

6.3 Os trabalhos que expuserem, em tese, pessoas a situações constrangedoras ou vexatórias, violando o inciso X do art. 5º da Constituição da República, além daquelas protegidas por segredo de justiça, terão abreviados os seus nomes completos, utilizando-se exclusivamente de suas iniciais.

6.4 Os artigos científicos e as decisões judiciais enviados e que vierem a ser aprovados para publicação implicam automática autorização para a sua divulgação tanto na Revista, em quaisquer formatos, quanto na Biblioteca Digital e/ou no sítio eletrônico desta Escola Judicial.

6.5 Não haverá nenhuma espécie de contraprestação pecuniária ou de qualquer outra natureza pelo material publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, independentemente do tipo de formato e ou de mídia em que ocorra a publicação, sendo gratuita, portanto, a cessão de direitos autorais pelos responsáveis por qualquer tipo de trabalho enviado para cada edição em desenvolvimento.

6.6 A Escola Judicial, por meio de sua Seção de Revista, poderá, sempre que se fizer necessário, efetuar revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normalização bibliográfica), bem como a adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e ao respectivo Edital.

6.7 O conteúdo da Revista poderá ser citado, reproduzido, armazenado ou transmitido por qualquer sistema, forma ou meio eletrônico, magnético, óptico ou mecânico, sendo, em todas as hipóteses, obrigatória a citação dos nomes dos autores e da fonte de publicação original.

6.8 Eventuais esclarecimentos acerca das normas deste Edital poderão ser obtidos por meio do endereço eletrônico revista@trt3.jus.br ou, mediante telefone, de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, no número (31) 3235-9529.

6.9 Em caso de excepcional necessidade, poderá haver prorrogação do prazo editalício, que será comunicada ao público em geral.

6.10 Os casos omissos e as situações excepcionais serão apreciados e resolvidos pelo Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

ANEXO

REFERÊNCIAS - EXEMPLOS

Livro
SOBRENOME, Nome. (ano). *Título em itálico*: subtítulo. Número da edição (caso não seja a primeira). Local da publicação: nome da editora, data.

Formato eletrônico:
AUTOR. *Título*: subtítulo. Edição. Local (cidade de publicação). Descrição física do meio eletrônico (disquete, CD-ROM etc.) ou Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

Autor único: FONSECA, Vicente José Malheiros da.

Até 3 autores: Devem ser separados por ponto e vírgula. LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette.

4 ou mais autores: Quando houver quatro ou mais autores, convém indicar todos; porém, a indicação apenas do primeiro autor, seguida da expressão *et al*. PIMENTA, José Roberto Freire *et al.*

Responsabilidade intelectual (organizadores, coordenadores, editores)
BARROS, Alice Monteiro de (coord.).
VIANA, Márcio Túlio (org.).

Instituições (não utilizar siglas)
BRASIL.
FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.
MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa.

Autoria desconhecida ou sem indicação de responsabilidade
A entrada é pelo título, sendo que, apenas, a primeira palavra deve ser grafada em maiúsculo.
TRATADO de ecologia.
NATUREZA da vida.

Outros tipos de responsabilidade (Tradutor, Ilustrador, Revisor etc.)
Tradutor, ilustrador, revisor etc. podem ser digitados após o título da obra.
MOORE, Thomas. *A emoção de viver a cada dia*: a magia do encantamento. Tradução Raquel Zampil. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

Artigo de periódicos
AUTOR. Título do artigo. *Título do periódico.* Local de publicação (cidade), número do volume, número do fascículo, páginas inicial-final, mês e ano.

Formato eletrônico
AUTOR DO ARTIGO. Título do artigo. *Título do periódico.* Local, volume, fascículo, páginas, data. Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dd.mm.aaaa (dia, mês e ano) (para documentos *on-line*).

Dissertações e teses
SOBRENOME, Nome (abreviado). (ano). *Título em itálico.* Local. Número total de páginas. Grau acadêmico e área de estudos [Dissertação (mestrado) ou Tese (doutorado)]. Instituição em que foi apresentada.

Documento jurídico: inclui legislação, jurisprudência (decisões judiciais) e doutrina (interpretação dos textos legais).

Legislação:
JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) ou NOME DA ENTIDADE (caso se trate de normas). Título. Numeração e data (dia, mês e ano). Elementos complementares para melhor identificação do documento. No caso de Constituições e suas emendas, entre o nome da jurisdição e o título, acrescenta-se a palavra Constituição, seguida do ano de promulgação, entre parênteses.

Ex: BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. *Lex*: legislação federal e marginália, São Paulo, v. 59, p. 196, out./dez. 1995.

Jurisprudência:
JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) e órgão judiciário competente. Título (natureza da decisão ou ementa) e número. Partes envolvidas (se houver). Relator. Local, data (dia, mês e ano). Dados da publicação que transcreveu o documento.

Ex: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas corpus* n. 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. *Lex:* jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar. 1998.

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

Escola Judicial / Seção da Revista
Rua Guaicurus, nº 203, Bairro Centro
Belo Horizonte - MG - Brasil
CEP 30111-060
Fone: 55 (31) 3235-9529
E-mail: revista@trt3.jus.br

VERSÃO DIGITAL DA *REVISTA TRT 3ª REGIÃO*

EDIÇÃO: Patrícia Côrtes Araújo

SOFTWARE: Flip PDF Pro. Copyright 2015 by FlipBuider.com

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região constitui periódico jurídico semestral destinado a todos que se interessam pelo mundo do trabalho e relações daí decorrentes. Matérias afetas ao Direito do Trabalho e ao Processo do Trabalho são abordadas em suas edições, sempre com o cuidado de se assegurar o respeito à força normativa dos princípios e garantias constitucionais que orientam qualquer ramo jurídico. A Revista valoriza a interdisciplinaridade científica e jurídica, seja em capítulo dedicado à divulgação de doutrinas elaboradas por colaboradores de todo o país, seja em espaço reservado à ampla publicidade de sentenças e acórdãos interessantes e inovadores proferidos por juízes e desembargadores deste Regional. A obra, de notória longevidade e prestígio, na qualidade de repositório jurisprudencial, contribui para o constante e contínuo aperfeiçoamento de magistrados e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que poderão desempenhar com ainda mais eficiência a missão institucional do órgão, oferecendo prestação jurisdicional de qualidade àqueles que procuram a Justiça do Trabalho.

TRT-3ª REGIÃO
Escola Judicial