

JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE LEGADOS E DILEMAS

LABOR JUSTICE: 80 YEARS OF LEGACIES AND DILEMMAS

Guilherme Guimarães Feliciano*

Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino**

RESUMO: Ao longo de seus 80 anos de existência a Justiça do Trabalho enfrentou, por inúmeras vezes, discursos defendendo a sua extinção. Mais recentemente, com as ações que culminaram com a implementação da Reforma Trabalhista, sob a promessa equivocada de geração de empregos, percebeu-se uma intensificação desse discurso. Considerando esse cenário, o presente estudo foi redigido objetivando identificar as similitudes entre os discursos contrários à instalação da Justiça do Trabalho no Brasil. Além disso, o estudo se propõe a analisar os próximos desafios a serem encarados pela Justiça do Trabalho no que diz respeito ao futuro do trabalho, sobretudo às questões relacionadas aos trabalhos em plataformas digitais. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental que evidenciou que muitas das novas ações que tramitam no Poder Judiciário dizem respeito à efetivação do trabalho decente (ODS8 – Agenda 2030, ONU), o que pode indicar uma piora nas condições de trabalho no país e, conseqüentemente, impactar nas questões envolvendo o futuro do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho. Trabalho Decente. Futuro do Trabalho.

ABSTRACT: Throughout its 80 years of existence, the Labor Court has faced, on numerous occasions, speeches defending its extinction. More recently, with the actions that culminated in the implementation of the Labor Reform, under the mistaken promise of job creation, an intensification of this discourse was noticed. Considering this scenario, the present study was written in order to identify the similarities between the discourses against the installation of Labor Justice in Brazil. In addition, the study proposes to analyze the next challenges to be faced by the Labor Court with regard to the future of work, especially issues related to working on digital platforms. To this

* Professor-associado II do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); livre-docente em Direito do Trabalho e doutor em Direito Penal pela FDUSP; doutor em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa; coordenador junto ao Núcleo de Estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho no biênio 2017-2019.

** Doutoranda e mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP); pesquisadora junto ao Núcleo de Estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e junto ao Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico: (Re)pensando o Direito do Trabalho Contemporâneo, vinculado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista; pesquisadora bolsista junto ao Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas (CEPI- FGV/SP).

end, a bibliographic and documentary research was carried out that showed that many of the new actions that are being processed by the judiciary concern the realization of decent work (ODS8 – Agenda 2030, UN), which may indicate a worsening of working conditions in the country and consequently impact on issues involving the future of work.

KEYWORDS: Labor Justice. Decent Work. Future of Work.

1 – Introdução

Antes mesmo de sua instalação em 1941, a Justiça do Trabalho já enfrentava um forte discurso no sentido da desnecessidade de uma justiça social para regulamentar as relações laborais. Durante os 80 anos de existência, o discurso pela sua extinção esteve presente por diversas vezes, sendo retomado, mais recentemente, com as ações que culminaram na Reforma Trabalhista de 2017.

Nos dois primeiros capítulos do trabalho, busca-se identificar as similitudes existentes no discurso contrário à instalação da Justiça do Trabalho no Brasil e no discurso mais recente que propõe a sua extinção, com a justificativa de ser uma Justiça onerosa e ideológica. Primeiramente, analisa-se os fatos históricos acontecidos antes da instalação da Justiça do Trabalho para depois identificar quais elementos críticos ainda estão presentes no discurso mais recente.

No segundo capítulo, analisam-se também as principais críticas a respeito da atuação da Justiça do Trabalho e busca-se, por meio da análise estatística do relatório Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST), demonstrar quais são as principais questões julgadas pela Justiça do Trabalho, bem como as despesas para a sua manutenção e os valores pagos ao Estado e aos reclamantes.

No terceiro capítulo, busca-se refletir sobre os desafios que ainda serão enfrentados pela Justiça do Trabalho no que diz respeito às questões referentes ao futuro do trabalho, considerando para isso a análise feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e considerando também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

2 – A criação da Justiça do Trabalho no Brasil

Em julho de 1934, a Assembleia Constituinte de Vargas promulgou uma nova Constituição, inspirada no texto da Constituição de 1891 e na Constituição de Weimar, positivando temas inéditos que tratavam da ordem social e econô-

mica brasileira. O art. 122, no intuito de “dirimir questões entre empregadores e empregados”, instituiu a Justiça do Trabalho, no âmbito do Poder Executivo¹.

No Estado Novo, a Constituição “polaca” (1937) manteve em seu texto a Justiça do Trabalho (ainda não instalada). Adendou-se, no entanto, a matéria com o art. 139: “A greve e o *lock-out* são declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (resultado político de movimentos como a “Intentona Comunista”, em 1935).

A organização da Justiça do Trabalho foi dada pelo Decreto nº 1.237/1939; no entanto, é importante destacar a polêmica envolvendo Oliveira Vianna e Waldemar Ferreira sobre a instituição da Justiça do Trabalho no Brasil. Os principais pontos do projeto da instituição da Justiça do Trabalho eram: a representação classista e paritária, caráter de justiça especial e, principalmente, o poder normativo².

Waldemar Ferreira em seu parecer, na Comissão de Constituição e Justiça, sobre o projeto, entendeu que a atribuição de criar lei era exclusiva do Poder Legislativo, sendo inaceitável a delegação deste poder à Justiça do Trabalho. Ferreira foi além e afirmou que a inspiração para o poder normativo vinha da Carta do Trabalho italiana, tendo, portanto, viés fascista. Ferreira advogava um “individualismo jurídico” baseado na ideia de contrato do CC/1916, dispensando a criação de “novos órgãos, novos processos, novos ritos ou nova jurisprudência”³.

Oliveira Vianna respondeu às críticas em textos organizados no livro *Problemas de Direito Corporativo*, publicado ainda no ano de 1938. A lógica de argumentação de Oliveira Vianna se dava no sentido de demonstrar que a organização da Justiça do Trabalho com o poder normativo não feriria o princípio da separação dos Poderes, desde que fosse adotado um novo método de interpretação da Constituição, o método da construção do texto, quando o intérprete “transcende o domínio do puro direito formal e, descendo do plano das fontes puramente lógicas ou históricas, procura nas realidades sociais e nos imperativos do interesse público os elementos de inspiração para a exegese constitucional”⁴.

Após essa polêmica, na qual se encontram elementos de discursos utilizados até os dias de hoje, a Justiça do Trabalho foi instalada em 1º de maio de

1 FORNAZIERI, Lígia Lopes. *Entre conflitos e debates: a criação da Justiça do Trabalho no Brasil (1934-1943)*. p. 20. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/279617>. Acesso em: jan. 2021.

2 *Ibid.*, p. 40.

3 FERREIRA, Waldemar. *Princípios de legislação social e de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: São Paulo Ed., 1938. v. 1. p. 178-179.

4 VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito corporativo*. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983. p. 26.

1941, tendo como órgãos e tribunais: a) Juntas de Conciliação e Julgamento; b) Conselhos Regionais do Trabalho; e c) Conselho Nacional do Trabalho, o Tribunal Superior da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho foi organizada e instalada, portanto, como “fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas com a mediação do poder público”, de modo a prevenir conflitos e greves.

As Juntas tinham competência para a solução dos dissídios individuais, dos quais cabiam recursos para as demais instâncias. Os Conselhos Regionais julgavam dissídios coletivos e eram compostos por um presidente, quatro vogais (um dos empregados, um dos empregadores e *dois alheios aos interesses profissionais*) e seus suplentes, todos nomeados pelo Presidente da República.

O Conselho Nacional do Trabalho (CNT) estava *oficialmente criado* desde o Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Tinha originalmente caráter meramente consultivo (até 1939), com o fim de “ocupar-se dos sistemas de remuneração do trabalho, contratos coletivos do trabalho, sistemas de conciliação e arbitragem, trabalho de menores, trabalho de mulheres, seguros sociais, caixas de aposentadoria e pensões de ferroviários” (art. 2º). Em 1928, pelo Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro, passa a se integrar ao *Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio* (algo semelhante ao que temos hoje) e é assim definido: “corporação destinada ao estudo dos problemas da economia social e de todos os assuntos que possam interessar à organização do trabalho e da previdência social”.

O Tribunal Superior do Trabalho nasce apenas em 1946; o Decreto-Lei nº 9.797 extingue o CNT e cria o Tribunal Superior do Trabalho, o mesmo ocorrendo com os Conselhos Regionais, que passaram a ser denominados de Tribunais Regionais do Trabalho. As Juntas de Conciliação e Julgamento permaneceram com seu nome. Nada obstante, manteve-se a estrutura que tinha como órgão administrativo, inclusive com a representação classista. A instalação do TST se deu no dia 23 de setembro de 1946.

A Constituição de 1988 manteve a estrutura original da Justiça do Trabalho e de seus órgãos nos três graus de jurisdição. É apenas em 1999, com a Emenda Constitucional nº 24, que a representação classista é extinta. O TST passa a ser integrado por 17 ministros vitalícios e as Juntas de Conciliação deram lugar às Varas do Trabalho.

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45 não só amplia a competência material da Justiça do Trabalho – para abranger também os conflitos oriundos das relações de trabalho – como a composição do TST, que passou a ter 27 ministros. A alteração deu-se logo depois de intensas discussões em torno da extinção da Justiça do Trabalho.

Em 2016, a Emenda Constitucional nº 92 explicitou a condição do TST de órgão do Poder Judiciário e alterou os requisitos para o provimento dos cargos de ministro.

Em 2017, a Justiça do Trabalho enfrenta, novamente, um discurso de desmoralização; a Lei nº 13.467/2017 introduz, no art. 8º da CLT, o “princípio da intervenção mínima” e a regra pela qual “súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”. Ambos os dispositivos instilam desconfiança institucional e inspiram-se abertamente em discursos críticos ao ativismo e à “agressividade” da Justiça do Trabalho.

3 – O “novo” discurso desmoralizador da Justiça do Trabalho

Embora a Justiça do Trabalho tenha enfrentado, ao longo desses 80 anos, diversos discursos apoiando a sua extinção e, até mesmo, a sua não instalação, mais recentemente se percebe um engrandecimento desse movimento, sobretudo com os questionamentos surgidos no período de aprovação da Reforma Trabalhista, em 2017.

A tentativa de instituir um modelo de prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive nas situações menos favoráveis ao trabalhador, já havia acontecido ainda no governo de Fernando Henrique Cardoso, por meio de projeto de lei encaminhado à Câmara dos Deputados, projeto que acabou sendo derrotado. Mais de uma década depois, a proposta acabou se concretizando com a Reforma Trabalhista, acompanhada da restrição ao acesso à Justiça do Trabalho⁵. O processo de diminuição de direitos trabalhistas e de críticas à atuação da Justiça do Trabalho, no entanto, não pararam por aí.

A Reforma Trabalhista teve como principal justificativa a geração de empregos; dois anos após a sua vigência, no entanto, constatava-se a diminuição de apenas 0,6% da taxa de desemprego e o aumento de 0,9% da taxa de informalidade. Apesar do insucesso da reforma, o discurso pela flexibilização dos direitos trabalhistas continuaria⁶.

Em 2018, Jair Bolsonaro, em sua campanha presidencial, tinha como uma de suas bandeiras a ideia de “menos direitos e mais trabalho”, chegando

5 GOMES, Angela de Castro. *Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão dos magistrados*. p. 71. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2257/1396>. Acesso em: jan. 2021.

6 ROUBICEK, Marcelo. Como ficou o emprego 2 anos após a reforma trabalhista. *Nexo*, 7 nov. 2019. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: jan. 2021.

a afirmar que era “um tormento” ser patrão no Brasil. Ainda em dezembro de 2018 afirmou que a legislação trabalhista teria que “se aproximar da informalidade” para que os empregos fossem gerados⁷.

Já em 2019, como presidente eleito, Bolsonaro defendeu a ampliação da reforma trabalhista: “O Brasil é o país dos direitos em excesso, mas faltam empregos. Olha os Estados Unidos, eles quase não têm direitos”, e complementou: “A ideia é aprofundar a reforma trabalhista”⁸.

Esse discurso crítico aos direitos trabalhistas e à Justiça do Trabalho encontrou espaço também nos jornais. Em reportagem publicada no dia 29 de agosto de 2019, na Gazeta do Povo, o autor Luan Sperandio afirma que “fonte de renda de 5,5 milhões de brasileiros pode estar ameaçada” por conta de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. O autor ainda afirmava: “por causa de processos assim que há quem diga que a Justiça do Trabalho toma decisões com base em seu caráter ideológico e é muito protetiva em relação ao trabalhador”⁹.

Para se falar em discurso ideológico da Justiça do Trabalho, é preciso considerar quais são as principais matérias analisadas por essa Justiça especializada. Segundo o relatório do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), “Justiça em Números – 2020”, referente ao ano de 2019, o maior quantitativo de casos novos referia-se a verbas rescisórias¹⁰. Essa predominância era encontrada tanto em primeiro quanto em segundo grau, conforme demonstrado pelas figuras abaixo:

Figura 195: Assuntos mais demandados no 1º grau (varas)

Trabalho	1. DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias	2.137.100 (7,13%)
	2. DIREITO DO TRABALHO – Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral	208.227 (0,70%)
	3. DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional	175.522 (0,59%)
	4. DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial	165.476 (0,55%)
	5. DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego	155.239 (0,52%)

Figura 194: Assuntos mais demandados no 2º grau

Trabalho	1. DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias	956.482 (11,78%)
	2. DIREITO DO TRABALHO – Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral	182.344 (2,24%)
	3. DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial	161.164 (1,98%)
	4. DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional	148.907 (1,83%)
	5. DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	76.743 (0,94%)

Fonte: Relatório Justiça em Números (CNJ)

7 COELHO, Victor de Oliveira Pinto. O retorno da agenda neoliberal: os “ultraliberais” e o ataque à Justiça do Trabalho. *Revista de História da UEG*, Morrinhos, v. 9, n. 2, e-922019, jul./dez. 2020, p. 15-16.

8 *Idem*.

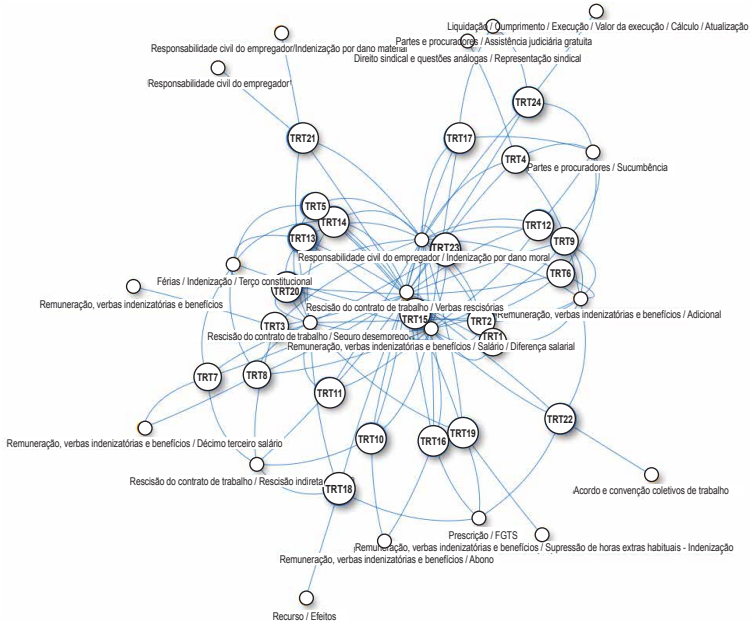
9 *Ibid.*, p. 16-17.

10 CNJ. *Justiça em números – 2020*. p. 237. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

Percebe-se, portanto, que as principais ações trabalhistas versam sobre direitos básicos. Segundo Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, essa predominância de temáticas pouco complexas indica o desrespeito institucionalizado aos direitos mais básicos dos trabalhadores por parte de uma parcela do empresariado¹¹.

O relatório ainda identifica os assuntos mais demandados em cada um dos Tribunais Regionais do Trabalho, tendo em vista que algumas questões específicas trabalhistas podem ser mais regionalizadas do que outras. Nessa análise, pode-se identificar outras questões bastante demandadas: supressão de horas extras, Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho, verbas indenizatórias, sucumbência, férias, décimo terceiro, etc. A disposição dessas demandas pode ser observada na figura abaixo:

Figura 200: Assuntos mais demandados por tribunal da Justiça do Trabalho



Fonte: Relatório Justiça em Números (CNJ)

Outro ponto importante destacado no relatório diz respeito às demandas do Judiciário vinculadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O relatório considera os 17 objetivos da agenda:

11 ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília 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*, Brasília, v. 83, n. 1, jan./mar. 2017, p. 97.

DOUTRINA

– ODS1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

– ODS2: Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;

– ODS3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

– ODS4: Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

– ODS5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

– ODS6: Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;

– ODS7: Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;

– ODS8: *Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;*

– ODS9: Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

– ODS10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

– ODS11: Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;

– ODS12: Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;

– ODS13: Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;

– ODS14: Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;

– ODS15: Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;

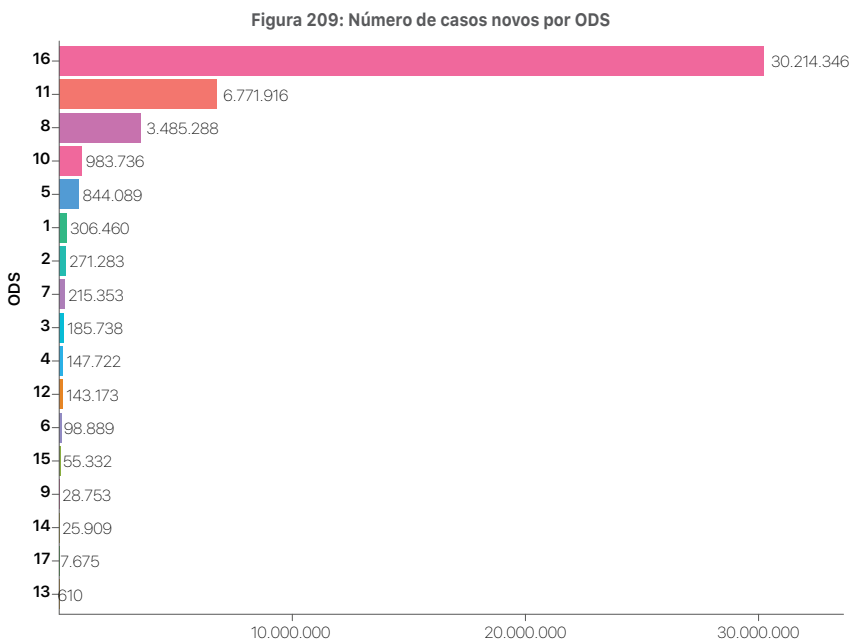
– ODS16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, *proporcionar o acesso à justiça para todos* e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

DOCTRINA

– ODS17: Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Percebe-se que tanto o ODS8 quanto o ODS16 dialogam diretamente com a atuação da Justiça do Trabalho, o primeiro no panorama geral de garantia de trabalho decente, com a erradicação de trabalho escravo e de trabalho infantil, por exemplo, e o segundo por tratar-se de acesso à justiça, garantia que foi afastada pela redação da Reforma Trabalhista dada aos arts. 790-B e 791-A da CLT.

Segundo o relatório, percebe-se que nesta última análise houve aumento de casos novos submetidos à justiça em todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), exceto ao que se referia ao ODS9. Os dados podem ser mais bem observados no gráfico abaixo¹²:



Fonte: Relatório Justiça em Números (CNJ)

Percebe-se pelo gráfico que o ODS relativo ao trabalho decente teve o terceiro maior índice do relatório, enquanto o ODS16, que dialoga com a questão de acesso à justiça, foi o que teve maior destaque. Como não há no relatório a subdivisão das questões considerando apenas a Justiça do Trabalho,

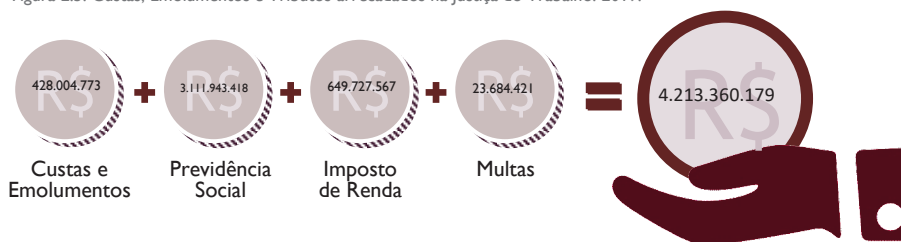
12 BRASIL. CNJ. *Justiça em números – 2020*. p. 254. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

não há como saber qual a parcela de casos tratava-se de acesso à justiça no Poder Judiciário trabalhista.

Outro ponto importante precisa ser considerado em relação ao aumento de casos novos tratando de questões referentes ao ODS8. O relatório destaca que a Justiça do Trabalho teve uma redução de um milhão de processos nos últimos dois anos e que a redução de ingressos de processos trabalhistas pode estar relacionada à reforma trabalhista¹³. Percebe-se, portanto, que mesmo com a redução do número de processos trabalhistas houve aumento do número de processos que se relacionam com questões de trabalho decente, o que pode evidenciar que as condições de trabalho pioraram nos últimos anos no país.

Por fim, inclusa no discurso crítico à Justiça do Trabalho também está a afirmação de que é uma justiça onerosa. Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019, as despesas da Justiça do Trabalho somaram cerca 21,6 bilhões de reais, o que corresponderia a R\$ 102,88 de despesa por habitante. Paralelamente, a Justiça do Trabalho foi responsável pela arrecadação de custas, emolumentos e tributos em cerca de 4,2 bilhões de reais, distribuídos da seguinte forma:

Figura 2.5. Custas, Emolumentos e Tributos arrecadados na Justiça do Trabalho. 2019.



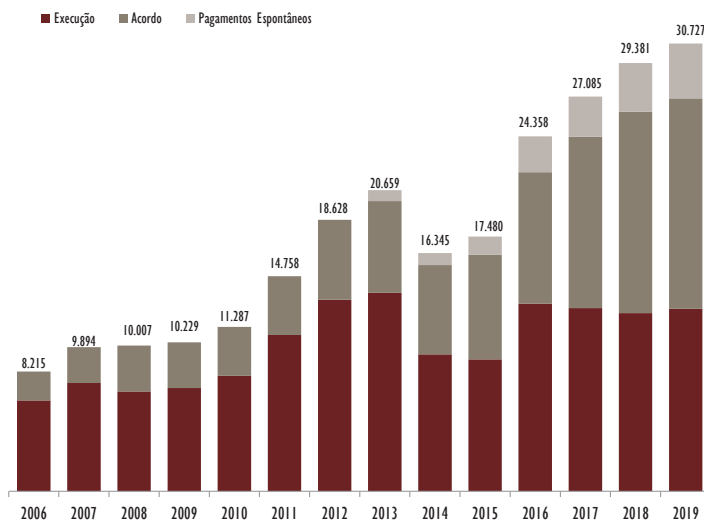
Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019

A Justiça do Trabalho também foi responsável pelo pagamento de cerca de 30,7 bilhões de reais aos reclamantes¹⁴. O gráfico abaixo demonstra que os valores pagos a reclamantes continuam aumentando com o passar dos anos. É preciso ter em mente, no entanto, que muitos dos valores correspondem a execuções já em andamento:

13 BRASIL. CNJ. *Justiça em números – 2020*. p. 93. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-Atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

14 TST. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019*. p. 33-40. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>. Acesso em: jan. 2021.

Figura 2.8. Valores Pagos aos Reclamantes (em Milhões de Reais). 2006-2019.



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019

Dos dados contidos no relatório verifica-se que, entre os valores pagos ao Estado e aos reclamantes, a Justiça do Trabalho supera em 13,3 bilhões o valor de seu custo; além disso é preciso ainda considerar que mais que valores monetários a Justiça do Trabalho contribui com a efetivação de direitos fundamentais basilares consagrados, inclusive, na Constituição Federal, tendo atuação civilizatória.

4 – Os desafios futuros para a Justiça do Trabalho

Segundo dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório sobre o futuro do trabalho, estima-se que dois terços dos empregos do mundo são suscetíveis de automação. Paralelamente, quase 50% das empresas esperam que essa automação ocasione alguma redução nos seus postos de trabalho em tempo integral até o ano de 2022¹⁵.

15 ILO. *Global Commission on the Future of Work: work for a brighter future*. p. 19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em: jan. 2021.

Considerando essas mudanças no mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs uma agenda para o futuro do trabalho centrada nas pessoas. Essa agenda estaria amparada em três pilares fundamentais: o primeiro focado na capacitação das pessoas para que estejam aptas a enfrentar as transições que ocorrerão no mundo do trabalho; o segundo focado nas instituições de trabalho para que elas possam garantir um futuro do trabalho com dignidade, segurança econômica e igualdade; e o terceiro focado em investimento em trabalho digno e sustentável por meio de regras e incentivos para alinhar políticas econômicas e sociais¹⁶.

Segundo a OIT, a adoção dessa agenda focada na centralidade das pessoas possibilitaria a efetivação do trabalho decente, facilitando a formalização de postos de trabalho informais e o término da pobreza¹⁷.

Um dos exemplos mencionados no relatório são os trabalhos em plataformas digitais. Essa flexibilização no mundo do trabalho e na relação entre trabalhadores e empresas não é recente. Já em 1999, o relatório de Supiot dedicou um capítulo para tratar das mudanças na relação de emprego, identificando que poderia haver duas interpretações para essa flexibilidade: (i) a desestabilização na relação de emprego demonstraria o renascimento da luta de classes (capital X trabalho), assumindo o pressuposto de que o trabalho não sofreu uma alteração significativa na sociedade pós-industrial; (ii) capital e trabalho sofreram alterações na sociedade pós-industrial, a mudança nas regras, na organização e coordenação do trabalho são consequências dessas alterações¹⁸.

Assumindo a primeira interpretação, uma escolha estratégica seria proteger a relação de emprego a qualquer custo. Assumindo a segunda interpretação, uma ação estratégica envolveria a adaptação do sistema legal a essa nova forma de trabalho. Mantendo-se, de um lado, a proteção à relação de emprego e, de outro lado, propondo garantias mínimas aos trabalhadores inseridos no sistema de *gig economy*. Assim parece caminhar a regulamentação no Brasil, por exemplo, nos debates inseridos no PL nº 3.748/2020, ao propor a regulamentação do trabalho sob demanda, e nos outros projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional (maioria deles propostos em razão da pandemia).

A estratégia ideal, segundo o relatório da Comissão Europeia, seria seguir por um terceiro caminho, construindo uma reinstitucionalização do conceito de relação de emprego, que deixe de se pautar na subordinação clássica e passe a

16 *Ibid.*, p. 24.

17 *Idem.*

18 EU. *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>. Acesso em: jan. 2021.

considerar uma abordagem mais abrangente de trabalho, capaz de conciliar a necessidade de liberdade e a necessidade de segurança¹⁹.

Apesar de essa constatação estar presente em um relatório de 1999, pouco evoluímos no sentido de pensar uma proteção jurídico-laboral fora do contexto da subordinação típica. Pensar a extensão do conceito de empregado para trabalhos que vêm se modificando ao longo do tempo pode apresentar resultados, no entanto, elastecer esse conceito para abarcar trabalhos que foram formados totalmente fora desse círculo de empregos, como é o caso dos trabalhos na *gig economy*, não é efetivo, prova disso são as manifestações majoritárias dos tribunais trabalhistas²⁰⁻²¹.

Caminhar no sentido de reinstitucionalizar a subordinação existente nas relações de trabalho, de modo a considerar as novas formas de contrato, parece ser a saída mais efetiva para impedir que eventuais novas configurações de trabalho, originadas fora do círculo de emprego, reduzam as garantias mínimas de proteção social dos trabalhadores.

Nesse cenário, a participação da Justiça do Trabalho será fundamental na medida em que caberá a ela compreender os novos contornos das relações laborais com a aplicação de direitos que consagrem o patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, além de enfrentar questões referentes à própria reinstitucionalização do conceito de subordinação presente no art. 3º da CLT, considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU e nas observações propostas pela Organização Internacional do Trabalho.

5 – Conclusão

Percebe-se, portanto, que a ideia de que as partes podem regular as relações laborais sendo desnecessária uma intervenção do Poder Judiciário está presente tanto no discurso anterior à instalação da Justiça do Trabalho no Brasil quanto no discurso mais recente que defende as flexibilizações da legislação trabalhista com a intervenção mínima da Justiça do Trabalho.

19 *Idem*, p. 22.

20 AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Uberizado é empregado? O que diz a Justiça do Trabalho no Brasil: um mapeamento das decisões judiciais sobre a (im)procedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019. p. 75-84.

21 FREITAS Jr., Antonio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan. *The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies*. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

Outro ponto importante a ser destacado é que mesmo com a redução das ações trabalhistas, conforme identificado pelo relatório do CNJ, os novos casos envolvendo o ODS8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos) apresentaram aumento, o que pode indicar uma piora das condições de trabalho no país. Esse é, portanto, um dos indicativos que precisa ser acompanhado e estudado mais a fundo.

Essa constatação torna ainda mais preocupantes as questões relacionadas ao futuro do trabalho, conforme destacado no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de modo que caberá à Justiça do Trabalho, em um futuro não muito distante, auxiliar na identificação dos novos contornos das relações laborais, visando a efetivar todas as garantias constitucionais básicas aos trabalhadores.

6 – Referências bibliográficas

AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Uberizado é empregado? O que diz a Justiça do Trabalho no Brasil: um mapeamento das decisões judiciais sobre a (im)procedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a uberização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.

ARANTES, Delaide Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília 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*, Brasília, v. 83, n. 1, jan./mar. 2017.

BRASIL. CNJ. *Justiça em números – 2020*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

BRASIL. TST. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>. Acesso em: jan. 2021.

COELHO, Victor de Oliveira Pinto. O retorno da agenda neoliberal: os “ultraliberais” e o ataque à Justiça do Trabalho. *Revista de História da UEG*, Morrinhos, v. 9, n. 2, e-922019, jul./dez. 2020.

EU. *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4ce8f90-2b1b-43ec-a1ac-f857b393906e>. Acesso em: jan. 2021.

FERREIRA, Waldemar. *Princípios de legislação social e de direito judiciário do trabalho*. São Paulo: São Paulo Ed., 1938. v. 1.

FORNAZIERI, Lígia Lopes. *Entre conflitos e debates: a criação da Justiça do Trabalho no Brasil (1934-1943)*. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/279617>. Acesso em: jan. 2021.

DOCTRINA

FREITAS Jr., Antonio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan. *The uberization of work and the legal regulation*: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

GOMES, Angela de Castro. *Retrato falado*: a Justiça do Trabalho na visão dos magistrados. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2257/1396>. Acesso em: jan. 2021.

ILO. *Global Commission on the Future of Work*: work for a brighter future. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em: jan. 2021.

ROUBICEK, Marcelo. Como ficou o emprego 2 anos após a reforma trabalhista. *Nexo*, 7 nov. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: jan. 2021.

VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito corporativo*. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983.

Recebido em: 16/01/2021

Aprovado em: 01/02/2021