

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO
DOUTORADO EM DIREITO**

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO

LITIGANTES EM FUGA: O OCASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

**CURITIBA
2022**

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO

LITIGANTES EM FUGA: O OCASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Tese apresentada ao programa de Pós Graduação em Direito,
na Área de Concentração Direito Socioambiental e
Sustentabilidade da Pontifícia Universidade Católica do
Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor
em Direito

Orientadora: Professora Doutora Claudia Maria Barbosa

**Curitiba
2022**

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

Marques Filho, Lourival Barão
M357L Litigantes em fuga : o ocaso da justiça do trabalho? / Lourival Barão
2022 Marques Filho ; orientadora: Claudia Maria Barbosa. – 2022.
264 f. : il. ; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba,
2022
Bibliografia: f. 240-264

1. Justiça do trabalho. 2. Reforma legislativa. 3. Poder Judiciário.
4. Inovações tecnológicas – Aspectos econômicos. I. Barbosa, Claudia Maria.
II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação
em Direito. III. Título.

Dóris 3. Ed. – 341.68

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO

LITIGANTES EM FUGA: O OCASO DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito, na área de concentração Direito Socioambiental e Sustentabilidade do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora Doutora Claudia Maria Barbosa
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Professor Doutor Fernando Fita Ortega
Universidade de Valência

Professor Doutor Paulo Ricardo Opuszka
Universidade Federal do Paraná

Professor Doutor Luiz Eduardo Gunther
Centro Universitário Curitiba

Professora Doutora Danielle Anne Pamplona
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Curitiba, 2022

À Mariana e Manoela

RESUMO

Um projeto de lei tímido que trazia poucas e despreziosas mudanças na legislação trabalhista foi metamorfoseado e catapultado para se tornar a principal e mais relevante alteração normativa desde o advento da CLT. Essa mudança legislativa se dá em um ambiente efervescente e de intensas mudanças. A tecnologia da informação, principal e mais visível faceta da quarta revolução industrial, gerou genuína transformação nas relações de trabalho ao abandonar os marcos normativos clássicos trabalhistas. Da associação entre estes dois fenômenos, surgiu o problema que a tese enfrenta: a arquitetura atual da Justiça do Trabalho subsiste às mutações do mundo do trabalho e à reforma trabalhista? Parte-se da hipótese de que a simbiose da quarta revolução industrial com a reforma trabalhista brasileira tem o potencial de gerar a desidratação da Justiça do Trabalho e estabelecer-lhe um novo desenho institucional. Trata-se, portanto, de uma questão central à política judiciária brasileira. É certo que estes dois movimentos possuem desenvolvimentos próprios e impactam a Justiça do Trabalho de modo distinto. A tese adota abordagem descritiva para explicar o conceito e o alcance da quarta revolução industrial. É um fenômeno abrangente que representa mudanças em todas as esferas da vida em sociedade trazendo um novo modelo de negócios, que reformula a produção, o consumo, as cadeias produtivas e as comunicações. Mas, os efeitos gerados no sistema de justiça trabalhista são fluidos e diluídos. Por outro lado, uma mudança legislativa que opera no aspecto processual tem o condão de mudar instantaneamente a forma na qual se litiga na Justiça do Trabalho. Foi justamente isso que ocorreu: o Parlamento capturou as tendências da quarta revolução industrial e as materializou no modelo da reforma trabalhista que atingiu de modo incisivo e imediato o sistema de justiça trabalhista. Nesse contexto, a hipótese e o objetivo da tese se sustentam na ressignificação das relações de trabalho decorrente da quarta revolução industrial e das profundas alterações normativas trazidas pela reforma trabalhista. Por meio de análise qualitativa de decisões, verifica-se que essa atuação parlamentar foi secundada e legitimada pelo STF que empreende um intenso desmantelamento da jurisprudência do TST. Embora não seja possível afirmar que sejam comportamentos orquestrados e síncronos, a sua conjugação acarreta o mesmo resultado: a desidratação da Justiça do Trabalho. A fim de metrificar o impacto da reforma trabalhista, efetua-se pesquisa empírica com estudo quantitativo e qualitativo do comportamento da litigiosidade trabalhista e investiga-se uma população de 292.352 processos. Ao combinar as técnicas da amostragem aleatória simples sem reposição e da amostragem estratificada proporcional obtém-se uma amostra de 384 processos. Pelo método utilizado, há 95% de confiança que esse quantitativo é o suficiente para representar a população com validação estatística. O cotejo entre o período anterior e posterior à reforma trabalhista demonstra que houve debacle nas novas ações, com verdadeira fuga dos litigantes. O exame das sentenças de mérito proferidas pelas 97 Varas do Trabalho do Paraná, demonstra que, com a reforma, quintuplicou a rejeição da concessão da justiça gratuita e os trabalhadores passaram a ser condenados em honorários de sucumbência. Os achados autorizam a conclusão que a alteração legislativa alcançou seu objetivo no sentido de afastar os potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista diante do concreto receio de que o ajuizamento da ação poderia representar perda patrimonial para o demandante. A amálgama dos aspectos processuais e materiais da reforma trabalhista com a quarta revolução industrial e os movimentos parlamentar e judiciário se traduzem em um novo papel para a Justiça do Trabalho. Disso decorre um reposicionamento institucional dela no sistema de justiça e, onde havia expansão, fortalecimento e capilarização, inclina-se a ter retração com a tendência de uma Justiça do Trabalho estruturalmente cada vez menor, com perda de poder jurisdicional e com definhamento de seus componentes, decorrente da menor provocação pelos usuários. O resultado é a desidratação lenta, mas gradual e constante deste ramo do judiciário,

na medida em que passará a ter menor relevância econômica, social e jurídica. Caminha, assim, a Justiça do Trabalho para o seu ocaso.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Quarta Revolução Industrial. Reforma Trabalhista. Política Judiciária. Pesquisa Empírica.

ABSTRACT

A timid bill that brought few and unpretentious changes in labor legislation was transformed and catapulted to become the main and most relevant normative change since the advent of the Consolidation of Labor Laws. This legislative change takes place in an effervescent and intensely changing environment. Information technology, the main and most visible facet of the fourth industrial revolution, generated a genuine transformation in labor relations by abandoning classic labor normative frameworks. The association between these two phenomena brought about the problem that this thesis encounters: will the current architecture of Labor Courts survive the changes in the labor world and labor reform? The hypothesis is that the synergy of the fourth industrial revolution with Brazilian labor reform has the potential to generate the dismantling of Labor Courts and establish a new institutional design. Therefore, that is a central issue in Brazilian judicial policy. It is true that these two movements have their own developments and impact Labor Courts in different ways. The thesis adopts a descriptive approach to explain the concept and the reach of the fourth industrial revolution. It is a comprehensive phenomenon that represents changes in all spheres of society, bringing about a new business model, which reformulates production, consumption, production chains and communication. However, the effects generated in the labor justice system are fluid and diluted. On the other hand, a legislative change that operates in the procedural aspect has the power to instantly change the way in which litigation is carried out in Labor Courts. That is precisely what happened: Parliament captured the trends of the fourth industrial revolution and materialized them into the model of labor reform which affected the labor justice system incisively and immediately. In this context, the thesis' hypothesis and objective are based on the resignifying of labor relations resulting from the fourth industrial revolution and the profound normative changes brought about by labor reform. Through qualitative analysis of decisions, it appears that this parliamentary action was supported and legitimized by the Federal Supreme Court, which undertook an intense dismantling of the Superior Labor's Court jurisprudence. Although it is not possible to say that those are orchestrated and synchronous behaviors, their combination brings about the same result: the dehydration of Labor Courts. In order to measure the impact of labor reform, empirical research is carried out with a quantitative and qualitative study of labor litigation's outcome via the investigation of a population of 292,352 cases. Combining the techniques of simple random sampling without replacement and proportional stratified sampling, a sample of 384 cases is obtained. Using this method, there is 95% confidence that this amount is enough to represent the population with statistical validation. The comparison between the periods before and after the labor reform shows that there was a debacle in the number of new lawsuits, with a real exodus of litigants. The examination of the merit judgments handed down by the 97 Labor Courts of Paraná shows that, with the reform, the rejection of the granting of free justice increased five-fold and the workers began to be sentenced to succumbent fees. The findings authorize the conclusion that the legislative amendment reached its goal in terms of alienating potential users of the labor justice system in the face of the concrete fear that the filing of a lawsuit could represent a loss of property for the plaintiff. The amalgamation of procedural and material aspects of labor reform with the fourth industrial revolution and the parliamentary and judiciary movements translate into a new role for the Labor Court. This leads to its institutional repositioning in the justice system and, where there used to be expansion, strengthening and dissemination, there is a tendency of retraction, with an increasingly structurally smaller Labor Justice, with loss of jurisdictional power and with the withering of its components, due to less provocation by users. The result is the slow, but gradual and constant dismantling of this branch of

the judiciary, as it will have less economic, social and legal relevance. Therefore, the Labor Court is heading towards its downfall.

Key words: Labor Court. Fourth Industrial Revolution. Labor Reform. Judicial Policy. Empirical Research.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1º CAPÍTULO: A DESCONSTRUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO OPERADA PELA REFORMA TRABALHISTA	17
1.1 Rito legislativo da reforma e nova política judiciária: embates entre Legislativo e a Justiça do Trabalho	18
1.2 Reforma como antítese ao posicionamento do TST	25
1.3 <i>Backlash</i> e reação legislativa	28
1.4 Tensão entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho	41
1.4.1 Redução da competência material da Justiça do Trabalho pela via judicial	46
1.5 Binômio normativo da reforma que afeta a litigiosidade: autonomia da vontade individual e novo regime das despesas processuais – por um novo modelo trabalhista	52
1.5.1 Direito material: incentivo ao autônomo	54
1.5.2 Trabalho intermitente e o trabalhador hipersuficiente	58
1.5.3 Direito processual: novo regime das despesas processuais	62
1.5.3.1 ADI 5766	67
1.6 Contribuição da Justiça do Trabalho para sua desconstrução	73
1.6.1 Criação de súmulas contrárias à legislação	73
1.6.2 Mudanças bruscas, repentinas e sem sinalização prévia da jurisprudência	77
1.6.3 Renitência em seguir os posicionamentos do Supremo	81
2º CAPÍTULO: MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	85
2.1 Tecnologia e emprego	86
2.2 Quarta revolução industrial	93
2.3 Economia do compartilhamento e novos modelos negociais	99
2.4 Plataformas digitais e vínculo de emprego: o caso Uber	100
3º CAPÍTULO: GÊNESE, DESENVOLVIMENTO E EXPANSÃO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA	121
3.1 Pré-história	121
3.2 Da incipiência à maturidade (1946-1988)	139

3.3 Da capilarização ao protagonismo (1988-2017)	145
4º CAPÍTULO: JURIMETRIA DA LITIGIOSIDADE TRABALHISTA	155
4.1 Metodologia de pesquisa: jurimetria e pesquisa empírica – superação do halterofilismo bibliotecário	156
4.2 1ª Fase: volume processual e evolução da litigiosidade – cotejo dos períodos pré e pós-reforma 160	
4.3 2ª Fase: mecanismos escolhidos pelo legislador para gerar a queda das ações	165
4.4 3ª Fase: justiça gratuita e honorários sucumbenciais – pesquisa empírica na concessão dos institutos e seus reflexos no demandismo judicial	167
4.4.1 Definição da amostra e técnicas adotadas	170
4.4.1.1 Amostragem Aleatória Simples	172
4.4.1.2 Amostragem Estratificada Proporcional	174
4.4.2 Resultados	177
4.4.3 Análise individual e manual da amostra: leitura das sentenças	177
4.4.4 Justiça gratuita e análise exploratória dos dados	178
4.4.5 Honorários de sucumbência e análise exploratória dos dados	190
4.4.5.1 Alíquotas dos honorários	199
4.5 4ª Fase: causalidade entre a utilização e aplicação destes institutos com a redução das ações 200	
5º CAPÍTULO: FIM DE UMA ERA?	212
5.1 Fotografia atual da Justiça do Trabalho	212
5.2 Justiça do Trabalho: irrelevância jurídica, social e econômica	221
5.2.1 Litigantes em fuga: o ocaso da Justiça do Trabalho	226
CONCLUSÃO	230
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	240

INTRODUÇÃO

Um projeto de lei tímido que trazia poucas e desprezíveis mudanças na legislação trabalhista foi metamorfoseado e catapultado para se tornar a principal e mais relevante alteração normativa desde o advento da CLT.

A Lei 13.467/17, que ficou carimbada com o nome de reforma trabalhista, trouxe nova configuração ao direito material, processual e coletivo do trabalho. Mais do que isso: revestiu-se de verdadeira política judiciária voltada para o estabelecimento de nova morfologia institucional trabalhista.

A reforma trabalhista é multifacetada e polissêmica: criou novos institutos jurídicos, transformou outros, eliminou princípios caros e arraigados, regulamentou conceitos, enfim, irradiou efeitos de forma ampla e transversal. Dado seu alcance, é indispensável efetuar um recorte para a pesquisa a fim de identificar adequadamente o objeto e verticalizar o estudo e, nesse contexto, a tese vai se debruçar sobre efeitos da reforma trabalhista sobre a litigiosidade e seu impacto na Justiça do Trabalho.

Essa mudança legislativa se dá em um ambiente efervescente e de intensas mudanças. A tecnologia da informação, principal e mais visível faceta da quarta revolução industrial, gerou genuína transformação nas relações de trabalho. Paradoxalmente, as novas tecnologias resgataram um formato antigo de prestação de serviços – o contrato autônomo – e abandonaram o núcleo duro do direito do trabalho, pautado na subordinação e na forma presencial.

Esses dois movimentos, reforma trabalhista e quarta revolução industrial, comunicam-se de diversas formas e, em vários momentos, retroalimentam-se. Dessa combinação, surgiu a inquietação: a arquitetura atual da Justiça do Trabalho subsiste às mudanças do mundo do trabalho e à reforma trabalhista?

A resposta provisória – hipótese – é no sentido de que a simbiose da quarta revolução industrial com a reforma trabalhista brasileira tem o potencial de gerar a desidratação da Justiça do Trabalho e estabelecer um novo desenho institucional.

Para testar a validade dessa hipótese, é construído um itinerário formado por cinco capítulos, que representam os objetivos específicos da pesquisa. Se é certo que a tese deve ter como norte magnético a resposta à principal indagação, é certo também que surgem diversos problemas

que devem ser solucionados localmente em cada capítulo a fim de que a pesquisa possa avançar e, sobretudo, para que possa estar conectada, entrelaçada e direcionada ao objetivo geral.

Nesse contexto, a hipótese e o objetivo da tese se sustentam na ressignificação das relações de trabalho decorrente da quarta revolução industrial e das profundas alterações normativas trazidas pela reforma trabalhista.

Embora associados em determinados momentos, estes dois movimentos possuem ritmos e dinâmicas próprios. A quarta revolução industrial representa mudanças em uma grande conjuntura tecnológica e social, sendo que, no mundo do trabalho, essas mutações ocorrem de maneira paulatina e fluida. A reforma trabalhista captura essas tendências e, com uma mudança legislativa incisiva e abrupta, impõe nova racionalidade às relações de trabalho.

Como a proposta é investigar a morfologia da Justiça do Trabalho é preciso iniciar pelo movimento que traz alterações contundentes, sensíveis e mensuráveis. Justamente por representar essa mudança tão concreta e substancial, a reforma trabalhista é o ponto de partida do trabalho. É a partir dela que, como se vê adiante, as alterações mais significativas da litigância trabalhista acontecem.

E, para medir essas alterações, o trabalho se propõe a efetuar análise empírica do comportamento das ações judiciais. Por isso, parte-se de um elemento que permite a metrificação do desempenho (reforma trabalhista) e visa a alcançar um ponto de chegada também concreto: a aferição, por meio de dados sensíveis, de como ela repercute no desenho institucional da Justiça do Trabalho. Obviamente, por se tratar de uma relação que envolve um panorama muito mais complexo, o estudo dedica-se, também, à análise de fundamentos políticos, tecnológicos e sociais que contribuem para as mudanças institucionais.

Assim, no primeiro capítulo mapeia-se o desenvolvimento do projeto de lei que se tornou a reforma e demonstra-se o comportamento hostil do Legislativo em relação ao judiciário trabalhista. De fato, as manifestações parlamentares são incisivas no sentido de reduzir e amordaçar a Justiça do Trabalho.

Em seguida, analisa-se como a atuação do Legislativo pode ser catalogada: trata-se, sem dúvida de uma oposição clara e peremptória contra a Justiça do Trabalho. Disso decorre o interesse em verificar se esta reação ocorreu somente no ambiente parlamentar ou se também teve participação de movimentos sociais, grupos de interesse ou partidos políticos.

Dentre as inúmeras e relevantes alterações normativas trazidas pela reforma trabalhista, a tese investiga somente aquelas que têm o condão de mudar a forma, o método e a quantidade da litigiosidade no sistema de justiça trabalhista. E aqui sobressaem duas situações: a) as mudanças no direito material do trabalho que incentivaram a contratação autônoma e criaram figuras contratuais anódinas e amorfas que tendem a utilizar pouco o judiciário trabalhista e b) as transformações no direito processual do trabalho que estabeleceram risco econômico para os litigantes.

Aliado à reação parlamentar e à alteração legislativa, o Supremo Tribunal Federal é um ator de destaque e seu papel na desconstrução da Justiça do Trabalho também será analisado no capítulo. Com efeito, quando acionado para analisar temas caros e típicos do direito do trabalho que consistiam em jurisprudência consolidada do TST, o STF adotou posição contrária com contundente teor crítico e superou os entendimentos até então dominantes.

Então, esquadrinham-se os elementos pelos quais a Justiça do Trabalho contribui para seu próprio enfraquecimento, vale dizer, seu furor sumular, a resistência em aceitar as posições do STF e as bruscas mudanças de jurisprudência.

Como mencionado, essa mudança legislativa se dá em um cenário mais abrangente de alteração das relações sociais e, dentre elas, das relações de trabalho – a quarta revolução industrial. Por isso, no segundo capítulo, a tese adota abordagem descritiva para explicar o conceito e o alcance da quarta revolução industrial e como as novas tecnologias impactam o direito do trabalho e a procura pelo judiciário trabalhista. Para tanto, são examinadas como as alterações tecnológicas influenciaram a forma da prestação dos serviços no curso da história, fixando-se a premissa – que orienta esta tese – que a tecnologia não é inimiga do trabalho e que estes dois institutos são complementares. O passo seguinte é analisar a criação e a evolução da economia do compartilhamento, bem como identificar os pontos de colisão e aperfeiçoamento com o direito do trabalho. E aqui há um novo instituto que ganha realce e reclama atenção especial: as plataformas digitais. Segundo Todolí Signes¹ as plataformas digitais são uma estrutura invisível que conectam oferta e demanda propiciando a interação entre prestador do serviço e cliente. Trata-se de um modelo negocial absolutamente inédito, que demarca uma nova fronteira jurídica-econômica e que não utiliza os marcos normativos clássicos trabalhistas. Dentro deste universo novo das relações

¹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 20-21.

de trabalho, investiga-se especificamente o caso da Uber, sendo que a eleição desta empresa se dá pelo simbolismo de sucesso rápido, pelo seu caráter global e pela quantidade de motoristas e clientes da plataforma. A expansão da mão de obra autônoma traz concretos e específicos reflexos para a litigiosidade, na medida em que historicamente o autônomo não se utiliza do sistema de justiça trabalhista.

O terceiro capítulo vai além do mero resgate histórico da criação e evolução da Justiça do Trabalho. Sua proposta é classificar os principais ciclos de desenvolvimento do judiciário trabalhista tendo como critério de análise a estatística descritiva da movimentação processual e o crescimento institucional (varas, tribunais e juízes). Como a tese busca compreender o comportamento das ações judiciais é preciso analisar inicialmente os dois movimentos tectônicos que afetam o sistema de justiça, vale dizer, quarta revolução industrial e reforma trabalhista, para desta forma possuir os elementos para metrificar e mensurar a litigiosidade e tentar estabelecer quais são as tendências da Justiça do Trabalho.

O quarto capítulo é bifásico: na primeira parte descreve-se a ferramenta utilizada para a análise empírica das decisões judiciais (jurimetria). Trata-se de metodologia de pesquisa jurídica que tem a aptidão de subsidiar o investigador com dados que atingem o mundo sensível. Assentada a base teórica, passa-se para o estudo do comportamento da litigiosidade trabalhista, inicialmente de modo quantitativo e depois de forma qualitativa. Para tanto é necessário demarcar a pesquisa no tema, no espaço e no tempo.

A primeira tarefa é esquadrihar a movimentação processual, ou seja, a quantidade de ações novas ajuizadas no Estado do Paraná no século XXI, o que se realiza mediante estatística descritiva. O cotejo entre o período anterior e posterior à reforma trabalhista demonstra que houve verdadeira debacle nas novas ações, com substancial queda – verdadeira fuga – dos litigantes trabalhistas.

Para o segundo passo, investigam-se as sentenças de mérito proferidas pelas 97 Varas do Trabalho do Paraná no período de 01/01/2013 a 31/03/2021 a fim de identificar e catalogar o resultado dos julgamentos dos pedidos referentes à justiça gratuita e dos honorários advocatícios no período anterior ao advento da reforma trabalhista e compará-lo com o período posterior.

De acordo com os critérios estabelecidos, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná forneceu uma lista contendo 292.352 processos. Diante da limitação temporal para escrever a tese e da colossal e impenetrável quantidade de processos, não era possível investigá-los

individualmente. Era necessário, portanto, adotar uma estratégia que permitisse a análise manual dos processos com a consequente extração das informações necessárias, tendo a estatística fornecido o acervo cognitivo necessário para a tarefa.

De fato, ao combinar as técnicas da amostragem aleatória simples sem reposição e da amostragem estratificada proporcional foi possível obter uma amostra de 384 processos. Pelo método utilizado, há 95% de confiança que esse quantitativo é o suficiente para representar a população com validação estatística.

Definida a amostra, foi realizada análise individual e manual das 384 sentenças proferidas nestes processos o que permitiu responder as seguintes perguntas: a) aumentou a rejeição da concessão da justiça gratuita? e b) os trabalhadores passaram a ser condenados em honorários de sucumbência? Dito de outra forma: o objetivo da reforma trabalhista de reduzir a quantidade de ações e criar risco econômico processual ao trabalhador foi atingido?

Com base nestas informações ingressa-se no quinto e último capítulo da tese. Após efetuar um retrato institucional do judiciário trabalhista, estabelece-se a premissa de que o biênio 2016/2017 se consubstanciou em efetivo ponto de inflexão para a Justiça do Trabalho. Depois de alcançar o ápice em todos os indicadores, a Justiça do Trabalho ingressa em forte tendência de redução das ações e de perda de prestígio institucional. Disso resulta que se mantiver o quadro histórico, a redução das novas ações deverá ser acompanhada da redução de pessoal, orçamento e estrutura, sendo imposta uma nova fisionomia institucional trabalhista. Completa-se, assim, o diagnóstico da Justiça do Trabalho com a apresentação de suas tendências.

1º CAPÍTULO: A DESCONSTRUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO OPERADA PELA REFORMA TRABALHISTA

A proposta do capítulo é examinar a racionalidade da nova política judiciária implementada pela reforma trabalhista.

Para tanto, descreve-se o movimento parlamentar que redundou na aprovação da reforma trabalhista. Por intermédio da análise dos relatórios dos parlamentares que conduziram o projeto de lei nas duas casas legislativas, apresenta-se o diagnóstico efetuado: era necessário reduzir a quantidade de ações da Justiça do Trabalho, bem como limitar a atuação do Tribunal Superior do Trabalho. O antagonismo à Justiça do Trabalho é manifestado de diversas formas e o primeiro objetivo no capítulo é classificar se isso foi um movimento endoparlamentar ou se setores importantes da sociedade também participaram.

Estabelecidas as balizas que impulsionaram o Parlamento a aprovar a reforma trabalhista, é necessário investigar quais foram – dentre as dezenas de mudanças – aquelas que têm o condão de influenciar o modo e a forma de se litigar no judiciário trabalhista. E aqui sobressaem três alterações no direito material: estímulo à contratação autônoma e a criação de dois novos modelos contratuais, que pelos tíbios contornos estabelecidos, tendem a se distanciar do direito do trabalho clássico. Por sua vez, há uma enorme mudança processual que é a implantação da sucumbência no processo do trabalho com o conseqüente risco econômico ao demandante.

Por meio de análise qualitativa de decisões, demonstra-se como o Supremo Tribunal Federal, tornou-se uma Corte não receptiva, na verdade, de clara oposição aos entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho. O Supremo adota uma postura de genuína antítese – quiçá animosidade – e continuamente desconstrói a jurisprudência trabalhista.

Neste momento já é possível visualizar uma clara política judiciária voltada para a desidratação da Justiça do Trabalho, seja pela adoção de legislação restritiva pelo Parlamento seja pela reforma jurisprudencial levada a efeito pelo Supremo. Se ainda não é possível identificar que esses dois atores movem-se de modo sincronizado, não se pode deixar de perceber que o legislativo e a cúpula do Judiciário alimentam contrariedade à forma de atuar do TST. Por fim, investiga-se como a própria Justiça do Trabalho ajudou e estimulou a sua desconstrução, sendo apresentados três comportamentos do Tribunal Superior do Trabalho que ajudaram a legitimar as pautas de desmontagem trabalhista.

1.1 Rito legislativo da reforma e nova política judiciária: embates entre Legislativo e a Justiça do Trabalho

A Lei nº 13.467/2017 ingressou na ordem jurídica em 11 de novembro de 2017² de modo sorrateiro, sem que tenha sido objeto de adequado debate parlamentar³, de discussão no âmbito jurídico e análise pelos atores sociais. Trata-se da maior e mais substancial modificação normativa que o direito material e processual do trabalho sofreu nos últimos setenta anos, na medida em que mais de 120 dispositivos legais foram alterados, acrescidos ou revogados, causando verdadeiro giro copernicano na aplicação e interpretação de diversos institutos⁴.

Antes de atingir essa dimensão e complexidade, o projeto de lei original encaminhado pelo governo federal (Projeto de Lei nº 6.787/2016⁵) era modesto e acanhado. De fato, a versão inicial dispunha somente sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho, tratava de novas formas de contratação e ampliação do trabalho temporário e parcial, estabelecia a possibilidade de a negociação coletiva prevalecer sobre a legislação em 13 itens específicos e, por fim, trazia pequenas mudanças na contagem de prazo processual e na forma das penalidades administrativas decorrentes da fiscalização.

² 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 nº 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/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso: 31 ago. 2018.

³ “De fato, no início, apenas um punhado de artigos seria alterado. De repente, um furacão ou *tsunami* ameaçou destruir a CLT, quando foi ao Senado: uma reforma sem precedentes substituiu a proposta original, de costas para o consenso original ou do diálogo social como sinalizado. Havia uma estratégia: o processo de aprovação não seria interrompido, daí sua abrangência, contendo outras matérias que estavam engavetadas ou que em circunstâncias normais não seriam aprovadas. Então, deu o inesperado: o Projeto foi sendo aprovado nas diversas comissões, observados os respectivos prazos regimentais mínimos, ainda que *pro forma*, e levado ao plenário sem alterações, para não se correr o risco de retorno à Câmara onde certamente seria atropelado ou ao menos retardado.” MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista. Que reforma? In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). **Reforma trabalhista: aspectos jurídicos**. São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 236. Veja ainda: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. 2. ed. São Paulo: 2018, p. 18; SOUZA, Fabiano Coelho de. A reforma trabalhista: tramitação, “vacatio legis” e direito intertemporal. In: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista: principais alterações**. São Paulo: LTr, 2018, p. 17; SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017, p. 10.

⁴ Sidnei Machado chega a afirmar que a reforma trabalhista tem por objetivo a criação de um “Direito do Mercado de Trabalho” considerando a fragilização e a desregulamentação geradas pela alteração legislativa. MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, p. 249, 2017.

⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 12 ago. 2020.

Contudo, quando chegou na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, o projeto recebeu um número tão expressivo de acréscimos, que acabou por converter a ideia inicial de mudanças tópicas em verdadeira avalanche que alcançou todos os níveis, ou seja, individual, coletivo e processual do trabalho. Aprovado na Câmara dos Deputados no dia 26 de abril de 2017, foi encaminhado ao Senado Federal, passando a ser denominado Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 (PLC 38/2017).

A tramitação no Senado Federal também foi célere e, como afirma Roberto Di Benedetto, foram revistos 70 anos de produção normativa do direito do trabalho em 7 meses.⁶ O projeto foi aprovado em 11 de julho de 2017⁷, sendo sancionado pelo Presidente da República em 13/07/2017, com início de vigência em 11 de novembro de 2017.⁸ Para que o projeto de lei fosse aprovado na íntegra no Senado Federal e não precisasse voltar à Câmara dos Deputados, foi efetuado um acordo entre os senadores e o governo federal⁹: o Senado aprovaria o texto na sua integralidade e, após a lei entrar em vigor, o governo federal promoveria uma medida provisória para fazer os ajustes que os senadores consideravam necessários. E assim ocorreu: apenas três dias após a entrada em vigor da lei que instituiu a reforma trabalhista, foi editada a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017¹⁰.

Na exposição de motivos da medida provisória, ficou consignado que seu objetivo era o aprimoramento de dispositivos do projeto de lei que resultou na reforma trabalhista. Constou, ainda, na exposição de motivos, que embora o projeto de lei tenha tido um profundo diálogo no Senado Federal, não houve mudanças no projeto originário para que não ocorresse “atrasos

⁶ BENEDETTO, Roberto Di. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Revista Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, maio/ago. 2017

⁷ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 12 ago. 2020.

⁸ 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 nº 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/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 ago. 2020.

⁹ O acordo é explicitamente mencionado no parecer do Senador Ricardo Ferraço quando relata, por exemplo, que o instituto do trabalho intermitente não deveria ser analisado no Senado Federal: “Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória.” SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020. No mesmo sentido: MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista. Que reforma? In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). **Reforma trabalhista: aspectos jurídicos**. São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 236.

¹⁰ BRASIL. Medida provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

desnecessários à eficácia deste importante diploma legal.”¹¹ É sem dúvida uma contradição: ora, ou existe profunda discussão e o projeto de lei percorre todo o trâmite legislativo com as necessárias alterações e submissões às duas casas parlamentares ou o projeto é aprovado e depois é editada medida provisória para corrigir os excessos. Não é possível conciliar profundo diálogo com medida provisória posterior para ajustar os defeitos da legislação recém aprovada.

De qualquer forma, a medida provisória que suavizava matérias envolvendo jornada de trabalho, dano moral e trabalho intermitente teve curta duração, uma vez que não foi convertida em lei e teve seu prazo de vigência encerrado em 23 de abril de 2018. Assim, o instrumento convencionado para ajustar parciais equívocos da reforma trabalhista deixou de existir, retornando a lei à sua redação originária. Concluiu-se, assim, um processo legislativo obtuso: um projeto de lei de pequeno alcance foi convertido em uma ampla reforma durante sua vertiginosa tramitação na Câmara dos Deputados. Em seguida, o Senado Federal se omitiu de sua função elementar, ou seja, de discutir, refinar e aprimorar o projeto de lei e pactuou com o Executivo a edição de uma medida provisória para fazer ajustes na legislação recém aprovada. Por sua vez, o Executivo que poderia simplesmente vetar os dispositivos da reforma que não lhe interessassem, editou uma medida provisória para algumas correções na reforma, mas ela perdeu a vigência porque não convertida em lei no prazo adequado.

As principais alterações normativas trazidas pela reforma trabalhista serão perscrutadas nos itens correspondentes desta tese, observando-se o recorte da pesquisa. O que é objeto de análise neste momento é a tramitação do projeto de lei que iniciou de modo acanhado e, no meio do caminho, transformou-se em uma evidente política de alteração substancial das relações do trabalho. Mais: acabou por corporificar-se em efetiva mudança de perspectiva para a Justiça do Trabalho.

No trajeto legislativo, ganhou força a tese de que era necessário diminuir a quantidade de ações trabalhistas. Constou no Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer no PLC nº 6.787/2016:

Pretende-se com as alterações sugeridas inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior

¹¹ BRASIL. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho.¹²

Esta manifestação no sentido de que era necessário reduzir o número de ações e, conseqüentemente, o custo da Justiça do Trabalho deve ser lida em conjunto com o Relatório da Comissão Mista de Planos, Orçamentos Públicos e Fiscalização da lei orçamentária de 2016.¹³ O relator da Comissão Mista, Deputado Ricardo Barros, afirmou nesta ocasião que a Justiça do Trabalho precisava ser “modernizada”, já que as “regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas”. Consignou, ainda, que a legislação protege em demasia os trabalhadores, o que é “danoso às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico.”

Baseado nesses critérios, o relator propôs o cancelamento de 50% das dotações para custeio e 90% dos recursos destinados para investimentos, pois existia uma exagerada parcela de recursos encaminhada à Justiça do Trabalho. Justificou tal redução de despesas e investimentos como forma de estimular a reflexão sobre a necessidade e a urgência de alterar-se o formato da legislação trabalhista e do judiciário trabalhista.

Para os demais ramos do Poder Judiciário Federal e do Legislativo, defendeu o relator o corte médio de 15% para o custeio e 40% para investimentos. Já o Ministério Público da União que, segundo a visão do relator, exercia papel fundamental no combate à corrupção por intermédio da operação Lava Jato, teria somente corte de 7,5% no custeio e 40% para investimentos.

Resulta, evidente, portanto, que houve uma escolha deliberada no seio do Legislativo de asfixiar economicamente a Justiça do Trabalho e, com isso, domesticá-la. Embora a situação econômica do país fosse grave no momento da edição da proposta orçamentária, foi a Justiça do Trabalho quem recebeu o maior corte orçamentário e isso demonstra a gestação de nova política judiciária que acontecia no Poder Legislativo. Enquanto se louvava a atuação do MPU, destinando a ele o menor corte orçamentário, criticava-se abertamente a Justiça do Trabalho e propunha-se a sua inviabilidade econômica.

Nesse contexto de evidente aversão do Legislativo ao Judiciário Trabalhista, a reforma trabalhista encontrou campo fértil para florescer. Começou aí um processo tendente a inverter o

¹² CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 18 abr. 2020.

¹³ CONGRESSO NACIONAL. **Relatório final**: Projeto de Lei Orçamentária para 2016. PLM n. 7 de 2015. Disponível em: Http://www.camara.leg.br/internet/comissao/index/mista/orca/orcamento/or2016/rel_final/vol1/02_rel_e_voto.pdf.

contínuo crescimento institucional e capilarização da Justiça do Trabalho das três décadas anteriores¹⁴, para que ela passe a ocupar um papel menor e de coadjuvante. É dizer, buscou-se estabelecer um novo desenho institucional para o órgão, assim como para as relações trabalhistas, mediante a instituição de um novo marco normativo.

Ao se conjugar a proposta orçamentária para o ano de 2016 com a reforma trabalhista que tramitou no Congresso Nacional no ano de 2017 é possível distinguir uma nova concepção voltada para a Justiça do Trabalho: passou a ser enxergada como um entrave ao desenvolvimento econômico e, via de consequência, precisava ser reduzida. É verdade que este discurso não é necessariamente recente, na medida em que, no fim da década de 1990, por ocasião da tramitação da PEC nº 96/1992¹⁵, o Deputado Aloysio Nunes Ferreira e o Senador Antônio Carlos Magalhães defendiam a extinção da Justiça do Trabalho com a utilização dos mesmos argumentos atuais¹⁶. Contudo, paradoxalmente, esta PEC transformou-se na Emenda Constitucional nº 45/2004¹⁷ que, em vez de extinguir ou reduzir a Justiça do Trabalho, ampliou suas atribuições e competências. Ademais, no curso da referida PEC, tramitou paralelamente o projeto de Lei nº 3.384/2000¹⁸, o qual tornou-se a Lei nº 10.770/2003¹⁹, e foi responsável por criar 279 novas Varas do Trabalho no Brasil. Assim, a despeito do discurso então existente de alguns parlamentares, o que existiu na prática foi o aumento das unidades, o crescimento da litigiosidade, a interiorização da Justiça do Trabalho e, logo em seguida, por força da Emenda Constitucional nº 45/2004, o alargamento da competência material.

Não havia, portanto, uma política voltada à desconstrução da Justiça do Trabalho, senão velhos chavões brandidos pelos seus opositores. Isso muda de figura nos últimos anos²⁰ e o

¹⁴ O desenvolvimento e a capilarização da Justiça do Trabalho serão analisados em detalhe no capítulo 3 desta tese.

¹⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 96/1992**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14373>. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁶ SEABRA, Catia. Fim do TST, discórdia no Planalto. **Senado**, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/noticias/opiniaopublica/inc/senamidia/historico/1999/6/zn060410.htm>. Acesso em: 31 dez. 2020.

¹⁷ BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004. Altera Dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 15 nov. 2021.

¹⁸ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 3384/2000**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=19576>. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁹ BRASIL. Lei nº 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.770.htm. Acesso em: 12 ago. 2020.

²⁰ A última expansão das unidades judiciais de primeiro grau na Justiça do Trabalho ocorreu por intermédio da Lei nº 12.674/2012 que criou varas do trabalho no Distrito Federal. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 1833/2011**.

Legislativo passa a capitanear um processo de desidratação da Justiça do Trabalho, inicialmente pelo sufocamento econômico, que depois atinge seu clímax com o advento da reforma trabalhista que tem por objeto reduzir a quantidade de ações, o custo operacional e estabelecer o controle da interpretação judicial.²¹ O parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados deixou nítida a pretensão de amordçar o Judiciário Trabalhista, tolher a possibilidade da criação de súmulas e, em verdadeiro retorno ao juiz “boca da lei” pós revolução francesa²², buscou impor uma interpretação jurídica limitada à mera análise gramatical. Constou no referido parecer: “pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST.”²³

No mesmo sentido foi o parecer do senador Ricardo Ferraço da Comissão de Assuntos Econômicos sobre o projeto da reforma trabalhista. O relator denominou a atuação do Tribunal Superior do Trabalho de populismo judicial, já que invadia a competência legislativa e violava o princípio da separação dos poderes. Asseverou o senador que o modelo do processo trabalhista, aliado ao ativismo judicial são os responsáveis pelo fato de o Brasil possuir 98% das ações no mundo, mesmo tendo apenas 3% da população. Assim, de acordo com o parecer, deveria ser

Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=512338>. Acesso em: 04 set. 2020.

²¹ MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 256, 2019.

²² Sobre interpretação judicial nesta época, confira: ZAFFARONI, Eugenio Raul. **Estructuras judiciales**. Buenos Aires: Ediar, 1994, p. 16. Ainda: CAPPELETTI, Mauro. Repudiando Montesquieu? A expansão e a legitimidade da justiça constitucional. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, vol. 20, p. 269; MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 2. ed. São Paulo: RT, 2010, p. 52-54.

²³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 12 ago. 2020. A afirmação do parecer fomenta a incompleta e insuficiente visão da subsunção do fato à norma. Segundo Barroso há muito já se deixou para trás a ideia do juiz como mero exegeta e lhe foi entregue a compreensão dos institutos jurídicos de acordo com o momento histórico. É claro que isso não permite, como afirma Barroso, que o juiz ignore o sistema jurídico, os conceitos e os precedentes, afinal o juiz não é livre para julgar conforme suas simpatias ou opções de vida, ele tem que ter coerência e integridade. O parecer deliberadamente ignora a visão moderna de interpretação judicial a fim de justificar suas preferências político-ideológicas. BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 32, 2015. No mesmo sentido: MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **O novo processo civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 26-27 e REZENDE, Maurício Côrrea de Moura. **Democratização do poder judiciário no Brasil**. São Paulo: Contracorrente, 2018. Segundo Tepedino: “o juiz se utiliza, igualmente, dos princípios e valores capazes de harmonizar o sentido das decisões, conduzindo-as da fragmentação casuística à unidade axiológica indispensável para a compreensão do ordenamento como sistema. Portanto, não se pode levar em consideração a regra isoladamente, ainda que apropriada ao caso concreto, sendo necessário considerar conjuntamente as normas inseridas no ordenamento jurídico.” TEPEDINO, Gustavo. Teoria da interpretação e relações privadas: a razoabilidade e o papel do juiz na promoção dos valores constitucionais. *In*: MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **Autonomia privada, liberdade existencial e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 286.

limitada a possibilidade de o judiciário criar direitos e obrigações sem fundamento legal, a fim de se conferir segurança jurídica.²⁴

O dado utilizado pelo senador reverbera a atécnica e equivocada afirmação do Ministro Roberto Barroso em palestra proferida no Reino Unido.²⁵ O Ministro relatou que tomou conhecimento do fato de o Brasil ter 98% das ações trabalhistas no mundo, ao ler uma entrevista concedida pelo presidente das Lojas Riachuelo, Flávio Rocha. Isso desnuda claramente como são tratados e conhecidos os problemas do Judiciário brasileiro: em vez de fazer pesquisa empírica, analisar a quantidade de ações trabalhistas no Brasil, comparar com os demais países, considerando inúmeros fatores essenciais como divisão judiciária, existência de órgãos de solução extrajudicial de conflitos, regulamentação da matéria e tratamento das ações, o Ministro do STF optou por se informar pela leitura de uma entrevista do dono de uma loja de departamentos. Como afirma Luciana Yeung, o conhecimento do Judiciário brasileiro é baseado no “achismo”, nas evidências anedóticas e nos argumentos de autoridade.²⁶

²⁴ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020. Idêntico raciocínio consta no parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania de lavra do Senador Romero Jucá, no qual fica afirmada que a reforma estabelece parâmetros interpretativos que devem ser seguidos pela Justiça do Trabalho. JUCÁ, Romero. **Parecer (SF) nº 67, de 2017.** Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&disposition=inline>. Acesso em: 07 set. 2020.

²⁵ BARROSO, Luís Roberto. **O momento institucional brasileiro e uma agenda para o futuro.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/discurso-barroso-uk.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.

²⁶ YEUNG, Luciana. **Além dos ‘achismos’, do senso comum e das evidências anedóticas: uma análise econômica do judiciário brasileiro.** Tese de doutorado. São Paulo (USP), 2010, p. 11. No mesmo sentido: YEUNG, Luciana; AZEVEDO, P. F. Beyond conventional wisdom and anecdotal evidence: measuring efficiency of brazilian courts. *In: annual conference of the international society for new institutional economics* (Berkeley:2009). Papers Disponível em: https://extranet.sioe.org/uploads/isnie2009/yeung_azevedo.pdf. Acesso em: 24 jun. 2019; COSTANDRADE, Pedro Henrique Arazine de Carvalho; SILVA JÚNIOR, Gilson G.; GICO JÚNIOR, Ivo T. Panorama do judiciário brasileiro: crise e números. *In: RIBEIRO, Gustavo Ferreira; GICO JÚNIOR, Ivo T. (Coord.). O jurista que calculava.* Curitiba: CRV, 2013, p. 44; SALLES, Carlos Alberto de. A pesquisa em direito e a pesquisa em ciências sociais. *In: CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da (Coord.). Pesquisa empírica em direito.* Anais do I Encontro de Pesquisa Empírica em Direito, Ribeirão Preto, 29 e 30 de setembro de 2011. Rio de Janeiro: Ipea, 2013, p. 31; ARAGÃO, Egas Moniz. Estatística Judiciária. **Revista Forense:** Rio de Janeiro, v. 365, 2003, p. 14; EISENBERG, Theodore; LANVERS, Charlotte. What is the Settlement Rate and Why Should We Care? **Cornell Law Faculty Publications.** Paper 203. 2009. Disponível em: <http://scholarship.law.cornell.edu/facpub/203>. Acesso em: 30 jun 2019; EPSTEIN, Lee; KING, Gary. **Pesquisa empírica em direito** [livro eletrônico]. São Paulo: Direito GV, 2013, p. 14. Confira, ainda: GAROUPA, Nuno. Apresentação. *In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia (orgs.). Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica.* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014, p. 20. Na mesma linha: KOROBKIN, Russel. Pesquisa empírica em direito contratual: possibilidades e problemas. **Revista de estudos empíricos em direito.** vol. 2, n. 1, jan. 2015, p. 221; CASTRO, Alexandre Samy de. O método quantitativo na pesquisa em direito. *In: MACHADO, Maíra Rocha (org.). Pesquisar empiricamente o direito.* São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 40.

Os condutores da reforma trabalhista no congresso tinham um foco específico: a Justiça do Trabalho e isso ficou nítido pelos pareceres apresentados e pelas manifestações durante a expedita tramitação legislativa. Não havia sequer a cautela de verificar se o percentual utilizado no parecer e extraído de uma manifestação do Ministro Barroso estava correto (evidentemente não estava²⁷). O que interessava era o discurso de excesso de protagonismo, ativismo judicial e criação de instabilidade econômica.

Elegeu-se um alvo e passou a atacar e conspirar contra ele. Estabeleceu-se, assim, o objetivo de redução da Justiça do Trabalho e, para tanto, adotou-se a reforma trabalhista como método.

1.2 Reforma como antítese ao posicionamento do TST

A construção da resposta do legislativo não ocorreu em relação a um fato determinado ou uma decisão específica. A oposição do Congresso foi contra a forma de a Justiça do Trabalho atuar, sobretudo pelo seu órgão de cúpula, o Tribunal Superior do Trabalho. A fim de atingir o objetivo, foram produzidos inúmeros dispositivos legais que enunciam comando em expressa oposição ao conteúdo das súmulas deste tribunal. A tabela abaixo não alcança todas as respostas legislativas contrárias às súmulas, mas oferece um suficiente quadro de como o Legislativo estabeleceu uma antítese à produção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho:

²⁷ Em 2016 houve 2.756.241 novas ações trabalhistas no Brasil. Se o Brasil era responsável por 98% do total mundial de demandas trabalhistas, isso significa que existiram no resto do mundo míseras 56.249 ações durante todo o ano de 2016, o que já demonstra a tibieza do argumento. Ademais, é erro primário de metodologia em direito comparado cotejar a quantidade de ações sem considerar os diversos modelos de litigiosidade e distintos sistemas de justiça existentes em todos os países do mundo. Completa e integral crítica ao equivocado percentual utilizado pelo Ministro Barroso é encontrado em FERNANDES, João Renda Leal. **O mito EUA: um país sem direitos trabalhistas?** Salvador: JusPodivm, 2021, p. 251-265; CASAGRANDE, Cássio. Brasil, Campeão de ações trabalhistas: como se constrói uma falácia. *In*: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. **Reforma trabalhista: reflexões críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 57 e seguintes. Sobre análise do Judiciário de outros países, em especial o americano, confira: KANAYAMA, R. L.; TOMIO, F. R. L. Eficiência e Poder Judiciário: resolução de casos e recursos financeiros no Brasil e nos Estados Unidos. *In*: CONTI, José Mauricio (Org.). **Poder Judiciário Orçamento, Gestão e Políticas Públicas**. 1ed. São Paulo: Almedina, 2017, v. 1, p. 257-277.

Tabela 1: Reforma como antítese ao posicionamento do TST (continua)

Assunto	Súmula do TST	Artigo da reforma trabalhista
Prescrição intercorrente	Súmula 114: É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente	Art. 11-A da CLT: Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.
Horário in itinere	Súmula 90, I: I - O tempo despendido pelo empregado , em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho	§ 2º do art. 58 da CLT: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho , por não ser tempo à disposição do empregador.
Intervalo intrajornada	Súmula 437, II: É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho , garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.	Parágrafo único do art. 611-B da CLT: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.
Estabilidade financeira	Súmula 371, I: Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.	§ 2º do art. 468 da CLT: A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função .

Tabela 1: Reforma como antítese ao posicionamento do TST (conclusão)

Assunto	Súmula do TST	Artigo da reforma trabalhista
Estabilidade financeira	Súmula 371, I: Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.	§ 2º do art. 468 da CLT: A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.
Banco de horas	Súmula 85, V: V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “ banco de horas ”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.	§ 5º do art. 59 da CLT: O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo podará ser pactuado por acordo individual escrito , desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.
Plano de demissão voluntária	OJ 270: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.	Art. 477-B da CLT: Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada , para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia , salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
Justiça gratuita	Súmula 463, I: para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);	§ 4º do art. 790-A da CLT: O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo

Fonte: O autor

Estes exemplos ilustram visualmente a oposição explícita do legislativo. Neles é possível perceber que o legislador da reforma trabalhista partiu do texto de alguma súmula ou orientação do TST e, ao criar ou modificar um dispositivo legal, expressa e simplesmente inverteu o sentido do posicionamento jurisprudencial que existia sobre o tema.

É certo que existia um verdadeiro furor sumular no Tribunal Superior do Trabalho. Com efeito, somando as 463 Súmulas, as 13 Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Pleno e do

Órgão Especial, as 421 Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais I, as 158 Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais II, as 79 Orientações Jurisprudenciais Transitórias da Seção de Dissídios Individuais, as 38 Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos e os 120 Precedentes Normativos atinge-se o exagerado número de 1.292 verbetes. Para comparar: a CLT tem 922 artigos.

Assim, pela própria quantidade de verbetes sumulares criados pelo Tribunal Superior do Trabalho é razoável concluir que as alterações legislativas certamente reverberariam em algumas súmulas. Todavia, o que se constata é a edição de dispositivos legais em clara e direta contradição com as súmulas com a nítida ideia de eliminar a produção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

Além de esvaziar as súmulas já existentes, a reforma trabalhista utilizou também outra medida: dificultou de tal forma a criação de novas súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho, que, desde 11 de novembro de 2017, nenhuma súmula foi editada. Se de um lado havia excesso do Tribunal Superior do Trabalho, de outro, houve resposta desproporcional por meio da reforma ao manietar e impedir que somente o Tribunal Superior do Trabalho não crie novas súmulas. De fato, o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal não tiveram tais limitações. Tem-se, assim, que a situação é setORIZADA e o Legislativo formulou uma resposta específica: atacar o posicionamento dominante do Tribunal Superior do Trabalho.

A reforma trabalhista é uma resposta, ou melhor, uma contestação específica e ostensiva ao papel desempenhado pela Justiça do Trabalho. Neste contexto, é possível definir a atuação do Legislativo como *backlash* às decisões proferidas pelo judiciário trabalhista? É o que se analisa no item abaixo.

1.3 *Backlash* e reação legislativa

Do cenário acima, é inegável a atuação reativa do Legislativo que usa o ponto de vista do Tribunal Superior do Trabalho para produzir legislação diametralmente oposta.

Há, sem dúvida, uma reação marcante e intensa com relação aos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho por meio de produção legislativa.

Por ser assim tão clara e por consubstanciar uma manifestação evidente de embate entre poderes no âmbito democrático, é necessário delimitar o que efetivamente é esta reação. Poderia

se dizer que se trata de *backlash*, que, em princípio, é justamente uma reação a posicionamento de um Tribunal? Ou seria outra forma de reação dentro do espaço de debate entre poderes?

A discussão não é uma mera classificação retórica, mas se reveste de importante instrumento de compreensão da realidade e, especialmente, da forma de abordá-la normativamente, eis que as reações como o *backlash* e as reações legislativas implicam críticas tanto à forma de produção de decisões como à forma de atuação dos reagentes – seja a população ou um poder constituído – e, eventualmente, a necessidade de acomodação de atuação desses atores sociais. Enquanto o *backlash* levanta interessantes discussões sobre a necessidade e amplitude das manifestações do Judiciário e das reações da população como instrumento democrático²⁸, as reações legislativas trazem debates sobre a extensão de atuação de um poder com relação aos demais com possíveis implicações decorrentes dos excessos de reatividade do legislativo²⁹.

A primeira pergunta que este tópico visa responder, assim, é se é possível definir este panorama de crítica aberta e constante à Justiça do Trabalho pelo Parlamento, aliado às alterações legislativas que enfraquecem e diminuem o papel institucional deste ramo do judiciário, como *backlash*?

Para responder a esta pergunta, adota-se a construção doutrinária elaborada por Post e Siegel no marco do constitucionalismo democrático. Serão traçados, assim, os delineamentos do que se entende como *backlash* e, com base nesse quadro, será possível compreender se o cenário de reação que se observou configura ou tal instituto.

Relatam os autores que a palavra *backlash* originalmente se refere a uma reação física de um equipamento com rodas, quando o movimento não é uniforme e é exercida pressão repentina.³⁰ A expressão passou a ser utilizada para representar efeitos indesejáveis e

²⁸ Enquanto Kozicki percebe o *backlash* como parte do processo democrático por se tratar de um movimento da própria população no controle constitucional, Sunstein não vislumbra aspectos positivos no *backlash*. O autor o define como sendo uma intensa e efetiva desaprovação a uma decisão judicial, que é acompanhada de medidas agressivas para resistir à decisão. Sustenta que os tribunais devem evitar escolhas de valores controversos e adotar uma postura minimalista. Isso decorre do risco de a reação à decisão ser tão intensa que gere a perda da autoridade da Corte e retrocesso social na matéria analisada. KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de et al (organizadores). **O direito achado na rua: introdução crítica à justiça de transição na América Latina**. Brasília: UnB, 2015, p. 194. Em sentido contrário, Cass Sunstein SUNSTEIN, Cass R. Backlash’s Travels. **University of Chicago Public Law & legal Theory**. Working Paper, 157, 2007, p. 1.

²⁹ Veja a seguir, as formas de reação legislativa trazidas por Brandão. BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais: a quem cabe a última palavra da constituição?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 281-308.

³⁰ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 11.

contraproducentes e, durante o movimento dos direitos civis nos Estados Unidos, ela ingressou no cenário político.³¹ Os autores relatam que a primeira adoção na área jurídica do *backlash* foi o estudo da repercussão dos casos *Brown vs. Board of Education* e *Roe vs. Wade*, notadamente quanto às críticas formuladas em face das decisões da Suprema Corte.

Para explorar o conceito de *backlash* na visão de Post e Siegel, é necessário compreender a ideia de constitucionalismo democrático por eles desenvolvida. O constitucionalismo democrático repousa na premissa de que a autoridade da Constituição está vinculada à sua legitimidade democrática e à capacidade da população de reconhecê-la como tal.³² A autoridade judicial, para determinar o cumprimento da Constituição depende da confiança que os cidadãos possuem nos tribunais, e, uma vez identificadas decisões que são contrárias às convicções mais cristalizadas do povo, este irá desenvolver modos de informar sua discordância e de resistir aos julgamentos.³³ No constitucionalismo democrático, é reconhecida a essencialidade da aplicação judicial dos direitos constitucionais, o que deve ocorrer de forma conjugada com o papel que o engajamento público pode gerar na orientação e na legitimação das instituições, sobretudo na *judicial review*.³⁴

Neste contexto, o *backlash* insere-se na rede de intercâmbio comunicativo que reafirma a legitimidade democrática da Constituição, pelo que o instituto não é intrinsecamente negativo, sobretudo porque, para os autores, é correta a posição dos cidadãos que pressionam as instituições para alcançar a interpretação constitucional que esteja de acordo com seus valores.³⁵

Como ressaltam Post e Siegel, por vários canais o povo já se mobilizou para se manifestar favorável ou contrariamente às decisões judiciais e esta resistência à interpretação

³¹ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 12.

³² POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 2.

³³ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 3. Isso não significa retirar a Constituição dos tribunais como assevera o constitucionalismo popular. Sobre constitucionalismo popular, confira: KRAMER, Larry. Popular Constitutionalism, Circa 2004. **California Law Review**, v. 92, n. 4, 2004; POST, Robert; SIEGEL, Reva. Popular constitutionalism, departmentalism, and judicial supremacy. **California Law Review**, v. 92: 1027; DONNELLY, Tom. Making Popular Constitutionalism Work. **Wisconsin Law Review**, vol. 2012. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/SSRN-id1962580.pdf. Acesso em: 03 set. 2020.

³⁴ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 7.

³⁵ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 7.

judicial aumenta a legitimidade democrática.³⁶ Esclarecem os autores que “resistência popular significa que os americanos desejam que as autoridades façam cumprir a Constituição de forma que reflita sua compreensão dos ideais constitucionais.”³⁷

A primeira premissa do que se desenha como *backlash* é, portanto, que se trata de uma reação essencialmente popular. Note-se, a reação parte do povo. Isso não quer dizer que ali se exaure, mas, sim, que ali inicia. Esse clamor pode, na sequência, implicar reações em cadeia em outros âmbitos, como a manifestação do legislativo sobre o tema, com a produção de normas decorrentes da vontade popular. Mas a perspectiva seminal do *backlash* é de reação popular.

Em sentido semelhante, Katya Kozicki ressalta que as manifestações populares contrárias à interpretação da legislação dada pelo Judiciário ampliam a legitimação democrática. Neste contexto, passa a ser questionada a própria “legitimidade democrática do STF como último e/ou único leitor privado do texto constitucional e o processo de judicialização da política como um todo.”³⁸

Para Kozicki, *backlash* na teoria constitucional é a reação contundente às decisões judiciais que conferem sentido às normas constitucionais. A autora identifica este fenômeno principalmente nas reações populares às decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade.³⁹ Conforme Kozicki, a inserção da população no debate das questões constitucionais contribui para o aprimoramento do princípio democrático.⁴⁰

³⁶ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 3.

³⁷ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 3.

³⁸ KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de *et al* (org.). **O direito achado na rua**: introdução crítica à justiça de transição na América Latina. Brasília: UnB, 2015, p. 193. Sobre protagonismo e excesso do judiciário na interpretação constitucional, confira: BARBOSA, Cláudia, Maria. A juristocracia no Brasil e o futuro da Constituição. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 14, n. 2, e34100, maio/ago. 2019. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369434100>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/34100> Acesso em: dia 28 nov.2019.

³⁹ KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de *et al* (org.). **O direito achado na rua**: introdução crítica à justiça de transição na América Latina. Brasília: UnB, 2015, p. 194. Para Vera Karam de Chueiri e José Arthur Castillo de Macedo *backlash* “é utilizado na esfera pública para designar a reação negativa e violenta a condutas, omissões ou decisões, sobretudo de autoridades públicas, mas que pode ser aplicado a pessoas privadas também.” CHUEIRI, Vera Karam de; MACEDO, José Arthur Castillo de. Teorias constitucionais progressistas, *backlash* e vaquejada. **Sequência** (Florianópolis), n. 80, p. 123-150, dez.2018, p. 126.

⁴⁰ KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de *et al* (org.). **O direito achado na rua**: introdução crítica à justiça de transição na América Latina. Brasília: UnB, 2015, p. 194. Em sentido contrário, Cass Sunstein não vislumbra aspectos positivos no *backlash*. O autor o define como sendo uma intensa e efetiva desaprovação a uma decisão judicial, que é acompanhada

Destacando este papel positivo da ampliação da crítica à atuação das decisões judiciais pela população, Kozicki, na mesma linha de Post e Siegel, identifica ainda outro ponto do que se define como *backlash*, que é a reação a algo específico: uma manifestação do judiciário no seu papel precípua de decisão. Mas seu foco são as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, como também são as referidas por Barroso.

Segundo este autor, o *backlash* ocorre quando a sociedade reage a “certos avanços propostos pela suprema corte.”⁴¹ Relata o caso emblemático de reação do Legislativo contra a decisão proferida no julgamento de *Furman vs. Georgia* de 1972 ocasião em que a Corte Suprema considerou a pena de morte inconstitucional na forma que era aplicada em trinta e nove Estados americanos. O que ocorreu: os Estados em oposição à decisão passaram a aprovar leis que contornavam o julgamento da Suprema Corte. A reação foi mais intensa ainda após o julgamento de *Roe vs. Wade*, decisão que descriminalizou a realização do aborto, fricção social que persiste até hoje em dia.⁴²

O *backlash* ocorre, portanto, quando a manifestação do judiciário se dá sobre pontos que envolvem discussões que não se exaurem na subsunção de direito posto, mas que alcançam escolhas políticas, ou seja, trata justamente das decisões que envolvem o jogo de atuação entre os poderes, com o avanço do judiciário sobre uma matéria que, em princípio, envolveria uma discussão política e escolhas legislativas pelos representantes eleitos.

Há um “espaço sombreado”⁴³ entre o que é típico da intervenção do Judiciário e o que deve ser deixado para o jogo da política. Assim, quando decisões judiciais se consubstanciam de tal forma contrárias ao conceito popular de justo e jurídico há reações que não se limitam ao singelo descontentamento, ocorrendo efetivas ações concretas para demonstrar a contrariedade.⁴⁴ Exatamente para evitar oposições de tal jaez, Barroso acentua que o papel contramajoritário deve

de medidas agressivas para resistir à decisão. Sustenta que os tribunais devem evitar escolhas de valores controversos e adotar uma postura minimalista. Isso decorre do risco de a reação à decisão ser tão intensa que gere a perda da autoridade da Corte e retrocesso social na matéria analisada. SUNSTEIN, Cass R. *Backlash's Travels*. **University of Chicago Public Law & legal Theory**. Working Paper, 157, 2007, p. 1.

⁴¹ BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 42, 2015.

⁴² BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 43, 2015.

⁴³ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Prefácio. In: FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 9.

⁴⁴ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Prefácio. In: FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 9.

ser exercido com parcimônia,⁴⁵ somente quando a base democrática e direitos fundamentais estejam em risco e, portanto, nas demais situações deve haver deferência ao legislador.⁴⁶ Para o constitucionalismo democrático – que se adota neste trabalho – o *backlash* aperfeiçoa e reafirma a legitimidade democrática sendo certo que o dissenso e a participação popular refinam o debate e o princípio democrático.⁴⁷

E, então, surge mais um ponto do quadro do *backlash* que precisa ser melhor definido: o *backlash* aconteceria somente quando há uma reação conservadora à decisão progressista? O questionamento advém do que pode se entender, equivocadamente, como premissa do *backlash*, se se atém somente ao exemplo mais emblemático e possivelmente mais usado pelos autores que querem se referir ao instituto, que é o caso *Roe vs. Wade*. A constante menção ao caso pode levar à impressão de que este seria o único desenho possível da reação: decisão progressista gera reação conservadora. Porém, na verdade, o *backlash* se configura quando ocorre oposição ferrenha e direta à decisão e para isso não se exige necessariamente a manutenção de uma pauta que prestigie a manutenção do *status quo*.⁴⁸ Embora mais raro, pode ocorrer uma reação liberal e progressista apta a alterar uma decisão conservadora.⁴⁹

O engajamento da comunidade gay para reverter a decisão proferida no caso *Bowers vs. Harwick*, 478 U.U. 186 (1986) é um bom exemplo de participação popular contrária à decisão judicial conservadora. Neste julgamento foi analisada uma lei do Estado da Geórgia que listava uma série de atos sexuais que eram considerados atividades criminais. No caso específico,

⁴⁵ BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 37, 2015.

⁴⁶ BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 37, 2015. Sobre o desenvolvimento do conceito de autocontenção e caráter contramajoritário, confira: BICKEL, Alexander M. **The least dangerous branch: the Supreme Court at the bar of politics**. 2. ed. New Haven: Yale University Press, 1986; GRABER, Mark A. **A new introduction to American constitutionalism**. New York: Oxford University Press, 2013. p. 104; BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, 2015; POSNER, Richard A. The Meaning of Judicial Self-Restraint. **Indiana Law Review**, v. 59, n. 1, p. 1-24, 1983. p. 10; POSNER, Richard A. The rise and fall of judicial self-restraint. **California Law Review**, Berkeley, v. 100, n. 3, jun. 2012. p. 520-521; THAYER, James B. The origin and scope of the American doctrine of Constitutional law. **Harvard Law Review**, Cambridge, v. 7, n. 3, 1893. p. 144; ALEXY, Robert. Balancing, constitutional review, and representation. **International Journal of Constitutional Law**, v. 3, n.4, p. 572, 2005.

⁴⁷ KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de et al (organizadores). **O direito achado na rua: introdução crítica à justiça de transição na América Latina**. Brasília: UnB, 2015, p. 194.

⁴⁸ FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 27.

⁴⁹ No mesmo sentido: KLEINLEIN, Thomas; PETKOVA, Bilyana. Federalism, rights, and backlash in Europe and the United States. **International Journal of Constitutional Law (I.CON)**. Oxford University Press, v. 15, n. 4, p. 1066-1079.

Hardwick foi preso por ter feito sexo consensual com outro homem dentro de sua casa. Em votação apertada (5x4) a Suprema Corte declarou a constitucionalidade da legislação estadual, cuja premissa somente foi superada em 2003 no julgamento de *Lawrence vs. Texas* 539 U.S. 558 (2003). Segundo Post e Siegel, entre um julgamento e outro, houve uma substancial mudança e a população passou a majoritariamente entender que as relações homossexuais devem ser legais, o que inegavelmente forneceu amparo à decisão de 2003 para anular Hardwick.⁵⁰

Do até aqui exposto, depreende-se que o *backlash* é uma reação popular forte e intensa a uma manifestação do judiciário e que não importa o sentido ideológico da manifestação judicial nem o da reação para que se configure o instituto.

Necessário, então, delimitar a que tipo de manifestação do judiciário ele se refere.

Como mencionado acerca das reações conservadores ou progressistas, parte dos autores, quando falam sobre *backlash* concentram-se em reações a grandes decisões proferidas pelo órgão de cúpula do Judiciário. A discussão mais emblemática e o artigo de que partem a maioria dos autores hoje, está, de fato, vinculada à decisão *Roe vs. Wade*. Isso não significa, todavia, que estes autores de alguma forma estabeleçam que apenas uma decisão única do tribunal superior possa causar *backlash*. É que usam exemplos assim para construir o raciocínio acerca da questão.

Assim, apesar do que os exemplos mais evidentes do instituto poderiam sugerir, vez que vinculados às reações hostis contra uma decisão da Corte Suprema do país, é possível identificar o fenômeno também em outros graus jurisdicionais. Samuel Fonteles⁵¹ relata que houve reações sociais hostis às decisões proferidas pela Suprema Corte do Havaí (*Baer vs. Lewin* (1993)) e do Tribunal de Massachusetts no caso *Goodridge vs. Department of Public Health* (2003), quando adotaram posicionamento favorável ao casamento gay. Refere, ainda, o caso de *backlash* contra decisão de juiz de primeiro grau ocorrido na Califórnia. O juiz Aaron Persky condenou um acusado

⁵⁰ POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review, 2007, **Yale Law School**, Public Law Working Paper no. 131, p. 19. É verdade que dificilmente o tribunal decide fora de sintonia com os pontos de vista fortemente defendidos pelos cidadãos. Por exemplo, em *Naim vs. Naim* a Suprema Corte americana decidiu não decidir sobre a constitucionalidade do casamento inter-racial, em grande parte porque a reação poderia ser a perda da autoridade do Tribunal. SUNSTEIN, Cass. R. If people would be outraged by their rulling should judges care? Public Law and Legal Theory working paper nº 151, 2007. **The Law School The University Of Chicago**, p. 2. Sobre a hipótese de a indignação pública antecipada desempenhar papel relevante na formação da decisão que o juiz irá proferir para invalidar uma norma, confira: SUNSTEIN, Cass. R. If people would be outraged by their rulling should judges care? Public Law and Legal Theory working paper nº 151, 2007. **The Law School The University Of Chicago**, p. 1-66.

⁵¹ FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 32.

de estupro a seis meses de prisão. A reação social à branda pena foi tão intensa que o juiz sofreu *recall*, ou seja, foi removido do cargo (a primeira vez em oitenta anos no Estado) e os legisladores da Califórnia em apenas quatro meses mudaram a legislação penal prevendo um piso nas penas envolvendo crimes sexuais.⁵²

Situação pitoresca ocorreu na cidade de Cornélio Procópio no interior do Paraná. Houve reação hostil de parte da sociedade em face de um conjunto de decisões proferidas por única juíza. Revoltados contra as decisões proferidas pela Juíza do Trabalho Emília Sako, um grupo de empresários criou uma organização chamada de “Movimento de Ação Popular” para demonstrar a insatisfação contra as decisões por ela proferidas. Em manifestação em frente à sede da Justiça do Trabalho na cidade, mais de 400 pessoas carregaram faixas e gritaram palavras de ordem contra a magistrada.⁵³

E aqui, exsurge mais uma característica do que se considera *backlash*: ele não precisa dizer respeito a uma decisão. Para que se configure a revanche em face de um entendimento adotado não é necessário que ele ocorra em razão de única decisão. É certo que determinada decisão, sobretudo quando proferida em ação de controle concentrado de constitucionalidade, tem maior possibilidade de gerar reflexos sociais, dado seu impacto direto e imediatamente aferível. Porém nada obsta que a reação não ocorra por conta de uma decisão específica, mas sim pelo conjunto de decisões prolatadas por determinado tribunal, que acaba por se consubstanciar na jurisprudência que orienta e vincula as unidades judiciais de graus inferiores. A oposição aqui é mais fluida e diluída, porque se destina a um complexo decisório, porém isso não tem o condão de descaracterizar a hipótese de *backlash*.

O caso nacional mais emblemático envolvendo *backlash* foi a vaquejada. No julgamento da ADI 4.983⁵⁴, o Supremo Tribunal Federal proibiu a prática, comum na região Nordeste, na qual dois vaqueiros tentam derrubar o boi puxando-o pelo rabo. Para o relator, Ministro Marco Aurélio, havia inconstitucionalidade na lei estadual que regulamentava a prática,

⁵² FONTELES, Samuel Sales. **Direito e *backlash***. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 34.

⁵³ Indústria de ações trabalhistas mobiliza empresários em Cornélio. **Folha de Londrina**. Disponível em: <https://www.folhadelondrina.com.br/norte-pioneiro/industria-de-acoes-trabalhistas-mobiliza-empresarios-em-cornelio-957652.html>. Acesso em: 03 set. 2020.

⁵⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 4.983**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4425243>. Acesso em: 26 ago. 2020.

de modo semelhante ao que o Supremo Tribunal Federal já havia definido com relação à farra do boi e à rinha de galo.⁵⁵ O resultado final foi 6x5 para proibir a realização da vaquejada.

Contudo, segundo relatam Chueiri e Macedo, houve forte contestação social no Nordeste, na medida em que a prática está inserida na cultura e na forma de vida do sertanejo. Como ressonância desta manifestação social, em poucos meses foi proposta e aprovada a Emenda Constitucional 96/2017 que acrescentou o § 7º ao artigo 225 da Constituição Federal para definir que não são consideradas cruéis as práticas desportivas que utilizem animais, desde que sejam manifestações culturais, registradas como bem de natureza imaterial integrante do patrimônio cultural brasileiro, devendo ser regulamentadas por lei específica que assegure o bem-estar dos animais envolvidos. Foram propostas duas ADI's (5.728 e 5.772), mas até o momento não foram julgadas.⁵⁶

Tratou-se, sem dúvida, de reação imediata e frontalmente contrária do Legislativo, catapultada pela comoção social, em face da decisão judicial que eliminou a realização de uma prática enraizada na cultura sertaneja.

Assim, levando em conta todas as características analisadas, para que se considere a ocorrência do *backlash* é necessário que ocorra efetiva e concreta desaprovação pública como reação a uma (ou um conjunto) de decisões polêmicas, que gere desconfiança e acarrete não aceitação do resultado jurisdicional.

Embora seja inegável a reação do Legislativo e em parte do Executivo às decisões do Tribunal Superior do Trabalho, em momento algum houve convulsão social e movimentos concatenados na rua ou até mesmo em redes sociais. Além disso, no âmbito político constata-se que a crítica à Justiça do Trabalho é um argumento eleitoral de vários parlamentares, mas é secundário e não chegou a ser usado como principal plataforma eleitoral por políticos, movimentos sociais, grupos de interesse ou partidos. Embora seja habitual associações e federações empresariais criticarem a Justiça do Trabalho, assim como alguns veículos da mídia, em regra isso nunca passou de opiniões divergentes e repetidas de forma esparsa e não coordenada, que não se

⁵⁵ CHUEIRI, Vera Karam de; MACEDO, José Arthur Castillo de. Teorias constitucionais progressistas, *backlash* e vaquejada. **Sequência** (Florianópolis), n. 80, p. 123-150, dez.2018, p. 145. Confira, ainda: MARQUES, Camila Salgueiro da Purificação. **Soluções institucionais dialógicas para o sistema brasileiro de controle de constitucionalidade a partir das engrenagens canadenses e neozelandesas**. Tese (doutorado) Faculdade de Direito - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2020, p. 120-125.

⁵⁶ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 5.728**. Processos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5208901>. Acesso em: 24 out. 2021.

amoldam ao conceito de *backlash*, afinal a discordância e o dissenso são partes integrantes do jogo democrático. Nem todas as vezes que opiniões contrárias aparecerem com relação a decisões, haverá *backlash*, que, como dito, é um instituto com contorno próprio e que traz consequências mais sensíveis que a mera expressão de opinião diversa. Não se identificou no seio social o objetivo de desconstruir a Justiça do Trabalho. Este desejo estava limitado ao Parlamento.

Não é possível divisar manifestações sociais, atos de desobediência, insubordinação e descumprimento ostensivo e deliberado às decisões judiciais trabalhistas ou ao papel institucional da Justiça do Trabalho. O que houve foi um movimento dentro do Congresso Nacional que inicialmente visava asfixiar economicamente este ramo do Judiciário e, em seguida, passou a produzir normas em sentido oposto e contrário ao entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho. O ataque ocorreu quanto ao sujeito (corte no orçamento) e quanto aos argumentos (jurisprudência do tribunal). Mas, não alcançou comoção social ou se revestiu como política eleitoral de pessoas, grupos de interesse ou partidos políticos.

Curiosamente a implementação da reforma trabalhista também não foi alvo de oposição ferrenha, direta e específica pelos trabalhadores, associações ou sindicatos. Houve aceitação – no mínimo tácita – e certamente resignada do novo marco normativo estabelecido mesmo sendo claramente desfavorável aos trabalhadores. De fato, não houve greves ou insurgência organizada contra a nova legislação e a discussão acabou se limitando basicamente à arena jurídica.

É possível, portanto, consignar que a reforma trabalhista não decorreu de *backlash*, já que gestada internamente no Parlamento sem que tenha havido forte clamor social que justificasse e legitimasse sua criação.⁵⁷

Aqui, então, responde-se à primeira pergunta formulada no início deste item: a reforma trabalhista não alcançou os requisitos típicos e necessários para se consubstanciar em *backlash*.

Mas, então, o que seria essa reação que se observa de forma tão evidente?

⁵⁷ Afirma Valle que para se caracterizar o *backlash* é necessária uma reação intensa e significativa que expressa o descontentamento com a solução. Relata Valle que o *backlash* pode ser veiculado de forma direta pela sociedade ou por intermédio de estruturas organizadas de vocalização como movimentos sociais, associações, sindicatos, entidades representativas. Ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos que possui maior amplitude de competência legislativa dos Estados, no Brasil o *backlash* tende a ocorrer pela atuação da sociedade. VALLE, Vanice Regina Lírio do. **Backlash à decisão do STF:** pela naturalização do dissenso como possibilidade democrática. Texto decorrente da palestra proferida no II Seminário Internacional de Teoria das Instituições. 2013. Disponível em <https://www.academia.edu/5159210/Backlash_%C3%A0_decis%C3%A3o_do_Supremo_Tribunal_Federal_pela_naturaliza%C3%A7%C3%A3o_do_dissenso_como_possibilidade_democr%C3%A1tica>. Acesso em: 25 ago. 2020.

Backlash é próximo mas não se confunde com as reações legislativas. Para que se caracterize aquele, é indispensável a ocorrência de movimentos sociais coordenados que gerem contra-ataque e resistência à decisão judicial. Isso pode desaguar no legislativo e tornar-se uma lei que busque confrontar e anular a decisão judicial que gerou a insurgência. As reações legislativas, por sua vez, são produzidas no âmbito interno do Parlamento e – aqui está uma importante nota distintiva – não exigem que sua origem seja decorrente de agitação popular. É possível, inclusive, ter reação legislativa à determinada decisão judicial que era amplamente aceita e defendida pela população, na medida em que os políticos nem sempre produzem atos que reflitam o interesse do seu eleitorado.⁵⁸

Pode-se então conceituar a reforma trabalhista como uma reação orçamentária e legislativa⁵⁹ do Parlamento à Justiça do Trabalho ou à forma pela qual a Justiça do Trabalho produzia suas decisões.

Rodrigo Brandão⁶⁰ distingue cinco formas de o Parlamento reagir às decisões judiciais: a) ataques institucionais: ocorre quando há alteração da quantidade de juízes, a manipulação de suas competências e/ou o *impeachment* por questões não disciplinares; b) controle do orçamento e salários dos juízes: o Parlamento reduz o orçamento ou impede a majoração salarial dos juízes como retaliação à postura jurisprudencial da Corte; c) comando da nomeação e investidura dos ministros: como se trata de ato que decorre da conjugação da vontade do executivo e do legislativo, este pode criar embaraços e dificuldades para o preenchimento da vaga; d) não implementação de decisões judiciais: consiste na recusa ao cumprimento das decisões jurisdicionais; e) superação legislativa: é o instrumento utilizado pelo Parlamento para superar o entendimento jurisprudencial com a criação de legislação que a anule ou modifique.

Na reforma trabalhista, dentre as cinco hipóteses acima catalogadas, ocorreu a alínea *e* na integralidade, pois houve produção normativa que superou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e parcialmente a alínea *b*, na medida em que houve severa limitação orçamentária.

⁵⁸ TULLOCK, Gordon; SELDON, Arthur; BRADY, Gordon L.. **Government Failure**: a primer in public choice. Washington: Cato Institute, 2002.

⁵⁹ BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais**: a quem cabe a última palavra da constituição? Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 281-308.

⁶⁰ BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais**: a quem cabe a última palavra da constituição? Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 281-308.

Sobre o controle orçamentário, Rodrigo Brandão relata que é um instrumento inadequado para indicar a insatisfação do Parlamento, já que se configura retaliação que não contribui para a independência⁶¹ harmônica entre os poderes, bem como por não se revestir de efetividade para reverter decisão ou jurisprudência indesejada.⁶²

Embora ineficaz, o método foi utilizado pelo Parlamento com relação ao orçamento de 2016. No mesmo relatório⁶³ onde foram formuladas várias críticas à Justiça do Trabalho, as quais segundo o relator, justificavam o recebimento de verba inferior, o Ministério Público da União era elogiado e tinha a menor restrição orçamentária. Além disso, os demais ramos do judiciário federal – Justiça Federal, Justiça Eleitoral e Militar – não tiveram cortes orçamentários tão drásticos como a Justiça do Trabalho sofreu. O ataque era dirigido de modo bem específico à Justiça do Trabalho com a finalidade de desossá-la; o corte era seletivo e determinado.

Com base nas experiências canadense e americana, Rodrigo Brandão consigna que a superação legislativa se apresenta como a melhor opção, nas ocasiões em que o “Judiciário se desviar demais da opinião pública”.⁶⁴ Katya Kozicki e Eduardo Borges Araújo ressaltam a relevância da existência de um diálogo democrático a fim de se evitar a supremacia parlamentar ou judicial e, assim, se alcançar as efetivas aspirações populares.⁶⁵

Ocorre que, no âmbito específico da Justiça do Trabalho, não se detectaram aspirações populares ou desvio exagerado das decisões no conceito da opinião pública que instigasse,

⁶¹ Sobre o conceito de independência do juiz, confira GOMES, Luiz Flávio. **A dimensão da magistratura: no estado constitucional e democrático do direito.** São Paulo: RT, 1997, p. 36; DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juizes.** São Paulo: Saraiva, 1996, p. 44 e TOMIO, Fabrício Ricardo de Limas; ROBL FILHO, Ilton Norberto. **Accountability e independência judiciais: uma análise da competência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).** **Revista de Sociologia e Política** [online]. vol.21, n.45, 2013, p. 29; ZAFFARONI, Eugenio Raul. **Estructuras judiciales.** Buenos Aires: Ediar, 1994, p. 9 e seguintes; ARGUELHES, Diego Werneck. O supremo que não erra. In: VIEIRA, Oscar Vilhena; GLEZER, Rubens (org.). **A razão e o voto: diálogos constitucionais com Luís Roberto Barroso.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017, p. 81-107.

⁶² BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais: a quem cabe a última palavra da constituição?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 288.

⁶³ CONGRESSO NACIONAL. **Relatório final: Projeto de Lei Orçamentária para 2016.** PLM n. 7 de 2015. - CN. Brasília, DF. Disponível em: http://www.camara.leg.br/internet/comissao/index/mista/orca/orcamento/or2016/rel_final/vol1/02_rel_e_voto.pdf.

⁶⁴ BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais: a quem cabe a última palavra da constituição?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 307.

⁶⁵ KOZICKI, Katya; ARAÚJO, Eduardo Borges. Um Contraponto Fraco a um Modelo Forte: o Supremo Tribunal Federal, a última palavra e o diálogo. **Sequência.** (Florianópolis), n. 71, p. 107-132, dez. 2015, p. 126. Sobre apoio popular à Corte confira: BRANDÃO, Rodrigo. O limitado estoque de decisões contramajoritárias na jurisdição constitucional. In: VIEIRA, Oscar Vilhena; GLEZER, Rubens (org.). **A razão e o voto: diálogos constitucionais com Luís Roberto Barroso.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017, p 420-438.

legitimasse e autorizasse a implementação da reforma trabalhista. Mesmo assim, a superação legislativa foi levada a cabo pelo Congresso Nacional.

A reforma trabalhista se opôs à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em duas dimensões: a) dimensão direta: com a criação de dispositivos legais em sentido oposto ao existente na jurisprudência do tribunal; b) dimensão indireta: com a instituição de obstáculos praticamente insuperáveis para a criação de novas súmulas.⁶⁶ De fato, a reforma trabalhista estabeleceu que, para criar ou alterar súmulas, é necessário o voto de pelo menos dois terços dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho, sendo que a matéria já deve ter sido decidida por unanimidade em dois terços das turmas do tribunal, em 10 sessões diferentes em cada uma delas. As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas e divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, admitindo-se, ainda, a sustentação oral pelo Ministério Público do Trabalho, OAB, Advocacia Geral da União, confederações sindicais ou entidades de classe de alcance nacional.

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho tem oito turmas, é necessário que existam julgamentos unânimes (maioria foi excluída), em no mínimo 6 turmas, durante 10 sessões diversas, para após a matéria ser levada ao Pleno e, neste, é preciso maioria qualificada de dois terços dos ministros. Por fim, são tantas entidades legitimadas que se for cumprida a regra, provavelmente serão inúmeras sessões apenas para ouvir os interessados.

Não há rigor desta intensidade sequer na elaboração das súmulas vinculantes pelo Supremo Tribunal Federal⁶⁷. Tratando-se de súmula persuasiva, tais exigências não encontram nenhum paralelo seja com relação aos demais tribunais superiores ou tribunais estaduais e federais. Não à toa, não houve edição de nenhuma súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho desde o advento da reforma trabalhista.

Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho foi algemado no estabelecimento de novas súmulas, seu órgão similar, o Superior Tribunal de Justiça não teve nenhuma alteração legislativa semelhante. Não se está aqui a defender a quantidade nem o conteúdo sumular produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho nos últimos tempos, mas tão somente demonstrar a assimetria de tratamento entre tribunais superiores, o que reforça e robustece a hipótese de investida do Legislativo contra o Judiciário Trabalhista.

⁶⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017, p. 131.

⁶⁷ O art. 103-A da Constituição Federal estabelece somente dois requisitos: quórum de dois terços e reiteradas decisões sobre a matéria.

Conclui-se, assim, que não se configurou o instituto do *backlash* por ausência de reação hostil à Justiça do Trabalho por intermédio de movimentos populares, atuação de grupos de interesse ou plataformas políticas que tivessem por bandeira, objetivo e pauta a sua desidratação e desconstrução. O que ocorreu foi uma reação legislativa e orçamentária produzida internamente que tem o objetivo de enfraquecer e reduzir o papel historicamente desempenhado pela Justiça do Trabalho.

1.4 Tensão entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho

Além do Legislativo que capitaneou a reação ao Tribunal Superior do Trabalho e do Executivo que editou medidas provisórias contrárias às súmulas deste tribunal, o Supremo Tribunal Federal também proferiu várias decisões que alteraram e reformaram posicionamentos clássicos e caros do Tribunal Superior do Trabalho.⁶⁸

As principais decisões do Supremo que superaram a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ocorreram nos anos de 2015 (alcance da negociação coletiva), 2016 (limites da negociação coletiva e extensão das normas coletivas), 2018 (licitude da terceirização), 2020 (índice de correção monetária e representação comercial) e 2021 (competência da Justiça do Trabalho).⁶⁹

A primeira matéria a aportar no Supremo envolveu o alcance do plano de demissão voluntária previsto em acordo coletivo. No caso analisado, o Banco do Estado de Santa Catarina e o Sindicato dos bancários celebraram acordo coletivo prevendo plano de demissão voluntária com pagamento de indenização superior a existente na despedida comum e, em contrapartida, os empregados que aderissem a este plano dariam quitação completa do contrato de trabalho e não poderiam ingressar com ações individuais. Ocorre que, diversos empregados após aderirem ao plano de demissão voluntária, ajuizaram ações postulando diversos títulos jurídicos sob o

⁶⁸ Em perspectiva mais ampla, Renata Dutra e Sidnei Machado afirmam que a atuação jurisprudencial do STF fomentou e instrumentalizou a reforma trabalhista, dando-lhe legitimidade. DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. Apresentação. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. **O supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 23.

⁶⁹ Optou-se por analisar as decisões mais recentes e relevantes envolvendo o Supremo e a alteração da jurisprudência do TST. Mas, pelo menos outras três decisões merecem parcial destaque: a) estabelecimento da prescrição quinquenal do FGTS (RE nº 709.212/DF, relator Ministro Gilmar Mendes); b) definição da incompetência da Justiça do Trabalho para analisar ações de previdência privada (RE nº 586.453/SE, relatora ministra Ellen Gracie, redator designado Ministro Dias Toffoli) e c) limitação da responsabilidade subsidiária da administração pública (ADC nº 16, relator ministro Cezar Peluso).

argumento de que o acordo coletivo não poderia dar quitação geral aos contratos individuais. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o argumento dos trabalhadores era procedente, pois estava em consonância com a Orientação Jurisprudencial 270 da Seção de Dissídios Individuais; consignou, ainda, que o sindicato não tem poderes para dar quitação do contrato de trabalho⁷⁰. O Tribunal Superior do Trabalho assentou a seguinte premissa: “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”.⁷¹

O Supremo Tribunal Federal, contudo, deu interpretação diversa: no RE nº 590.415/SC⁷² de relatoria do Ministro Roberto Barroso, com repercussão geral reconhecida, a decisão foi no sentido de prestigiar, estimular e reconhecer a validade das negociações coletivas, conforme preceitua o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Afirmou o relator que é necessário reconhecer as normas coletivas como instrumentos legítimos de prevenção e autocomposição dos conflitos trabalhistas. Esclareceu, ainda, que no âmbito sindical não se verifica a assimetria do direito individual, logo, os limites transacionais são diversos e, conseqüentemente, é incoerente a invalidação das normas coletivas baseada na lógica das relações individuais.⁷³ Constou na decisão:

Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

⁷⁰ “PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.”

⁷¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 27 ago 2020.

⁷² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 27 ago 2020.

⁷³ No mesmo sentido, mas publicado na área acadêmica, confira: BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 84 n. 2, abr./jun. 2018, p. 19-42; A posição do Ministro Douglas Alencar Rodrigues do TST é semelhante, confira: RODRIGUES, Douglas Alencar. A reforma trabalhista e o Tribunal Superior do Trabalho: entre a gestão administrativa de questões jurídicas e o exercício efetivo da jurisdição. *In*: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista: principais alterações**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 19.

Em 2016 o Supremo Tribunal Federal foi novamente provocado a analisar quais são os limites da negociação coletiva. No julgamento do RE nº 895759/PE⁷⁴ de relatoria do Ministro Teori Zavascki, o Supremo Tribunal Federal decidiu que era válida cláusula em norma coletiva que retirasse direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, no caso específico, o horário *in itinere*. Entendeu o Supremo que deveria ser dada especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito coletivo. Com efeito, ao mesmo tempo que a norma coletiva retira alguns direitos, concede outros para compensá-los o que está em harmonia com a ideia de transação coletiva e respeito à manifestação de vontade da entidade sindical. Assim, superou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a norma coletiva não podia suprimir direitos previstos na legislação.⁷⁵

Ainda em 2016 na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323 o Supremo investigou se as cláusulas constantes nas normas coletivas se incorporam ao contrato de trabalho individual até que novo acordo ou convenção seja celebrado. Trata-se do princípio da ultratividade que foi adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio da Súmula 277.⁷⁶ O Ministro relator, Gilmar Mendes, acolheu a medida cautelar incidental na ADPF para suspender a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. O relator consignou em sua decisão que defender o entendimento pretendido pelo TST configuraria “verdadeira fraude acadêmica, destinada apenas a extrair-se – de onde não há – interpretação que a auxilie a fundamentar o que deseja.”⁷⁷ Relatou, ainda, que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho tratava-se de jurisprudência

⁷⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 895759/PE. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 27 ago. 2020.

⁷⁵ A ementa da decisão proferida no TST que foi superada pelo julgamento do STF tinha o seguinte conteúdo: “1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 895759/PE. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 27 ago. 2020.

⁷⁶ “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

⁷⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 323 MC/DF. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310538275&ext=.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2020.

sentimental nos moldes do juiz Magnaud que não pautava suas decisões pelo direito e que interpretava a lei de acordo com a classe, mentalidade religiosa ou política das partes. A crítica aberta, intensa e mordaz continua na decisão, que ora denomina o Tribunal Superior do Trabalho de ativista, ora chama suas decisões de exóticas, ora designa de “zigue-zague” jurisprudencial que gera insegurança às partes. Por fim, retrata a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho como decorrente de interpretação arbitrária da Constituição, em evidente casuismo jurisprudencial e, via consequência, determina a suspensão de todos os processos em curso que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas.

Em 2018 foi a vez de o Supremo julgar a terceirização. O Tribunal Superior do Trabalho tinha entendimento consolidado sobre a nulidade da terceirização quando a contratação se dava por empresa interposta e estava vinculada à atividade-fim do tomador.⁷⁸

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, ao se pronunciar sobre a matéria, reconheceu a licitude da prática, ainda que envolvendo atividade fim da empresa tomadora. Ficou assim ementada a tese firmada no bojo da ADPF nº 324⁷⁹, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso:

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.

⁷⁸ Súmula nº 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 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.

⁷⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 324**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf> <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2020.

No mesmo sentido, foi a tese fixada no RE nº 958.252⁸⁰, de relatoria do Ministro Luiz Fux, julgada no mesmo dia 30/08/2018: "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." Como se tornou habitual no Supremo quando se reverte entendimento pretérito do Tribunal Superior do Trabalho, constou ácida crítica quanto ao fundamento que justificava a súmula 331 do TST referente a distinção entre atividade-fim e atividade-meio.⁸¹

Em 2020 houve novo capítulo entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho com relação ao índice de correção dos créditos trabalhistas. Ao julgar a Arguição de Inconstitucionalidade 479-60.2011.5.04.0231⁸², o Tribunal Superior do Trabalho declarou a inconstitucionalidade da TR como fator de atualização monetária, utilizando o entendimento fixado pelo Supremo no julgamento das ADI's 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425. Assim, segundo o Tribunal Superior do Trabalho o índice de correção monetária deveria ser o IPCA. Entretanto, no julgamento da ADC 58/DF houve concessão de medida liminar pelo Ministro relator Gilmar Mendes para suspender todas as ações em trâmite que pretendiam a utilização do IPCA. No mérito, o relator teceu longas críticas ao Tribunal Superior do Trabalho, chamando a decisão que declarou a inconstitucionalidade da TR de heterodoxa, criativa e sem qualquer amparo na jurisprudência do STF.⁸³ No julgamento colegiado houve unanimidade em declarar a inconstitucionalidade da TR, mas em vez de se utilizar o IPCA, por maioria de votos (6x4), o STF, sob o argumento de que o crédito trabalhista tinha atualização superior aos demais, fixou entendimento de que na Justiça do Trabalho serão utilizados 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)."⁸⁴

⁸⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 958252**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 26 ago. 2020.

⁸¹ Ficou consignado na ementa: "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."

⁸² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa processual**. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/ArgInc-479-60_2011_5_04_0231.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

⁸³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 58**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em: 19 dez. 2020.

⁸⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 58**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em: 19 dez. 2020. Correta e fundamentada

Trata-se de um conjunto de decisões em que se percebe de forma evidente que, ao ser chamado para analisar temas em que o TST tem um posicionamento claro, o STF tende a superar aqueles entendimentos, qualificando negativamente os argumentos do tribunal trabalhista. Cria-se, assim, uma sensível tensão ao se extrapolar a substituição de argumentos jurídicos em caráter de revisão.

1.4.1 Redução da competência material da Justiça do Trabalho pela via judicial

Em três recentes e importantes decisões o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça reduziram o alcance da competência material trabalhista ao arripio do que consta no texto constitucional. De fato, ao julgarem matérias envolvendo trabalhadores autônomos, estes tribunais retiraram da Justiça do Trabalho matéria típica e indissociável de sua competência.

A primeira decisão a ser examinada foi proferida pelo STJ em 2019 no julgamento do CC nº 164.544-MG.⁸⁵ Embora não seja uma decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal que é o objeto principal da investigação neste tópico, trata-se de relevante decisão que define a (in)competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações que tratam da relação de motorista da Uber com o aplicativo, matéria que será longamente analisada no capítulo 2 e, por isso, demanda detalhada análise.

Mais do que isso: os conflitos negativos de competência entre a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho são julgados pelo STJ por força do art. 105, I, d da Constituição Federal pelo que as decisões por ele proferidas têm o condão de fixar o entendimento sobre determinada matéria.

A empresa envolvida no julgamento do STJ é a Uber. Tem-se que os seus motoristas podem ingressar com demandas contra o aplicativo em duas modalidades: a) com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e as verbas trabalhistas daí decorrentes; b) sem pedido de vínculo de emprego, com discussão de matérias afetas ao contrato autônomo entabulado.

crítica à decisão do STF é realizada por BRANDÃO, Cláudio. O STF, a correção monetária dos débitos trabalhistas e o dever de coerência. *In*: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. **O supremo e a reforma trabalhista**: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 459-491.

⁸⁵ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Consulta processual**. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201900799520&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 17 set. 2020.

Não há dúvida alguma sobre a competência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar as ações mencionadas na alínea *a*, na medida em que detém o monopólio jurisdicional para determinar quem é empregado.⁸⁶

Também não existe dúvida sobre a competência material para julgar as relações jurídicas decorrentes da alínea *b*, afinal, quando o art. 114, I da Constituição Federal confere competência para analisar as relações de trabalho é por demais evidente que cabe à Justiça do Trabalho resolver as disputas contratuais entre o motorista e o aplicativo.

Todavia, não foi esta a conclusão que chegou o Superior Tribunal de Justiça no CC nº 164.544-MG, cujo relator foi o Ministro Moura Ribeiro. Adotou-se o entendimento de que compete à Justiça Comum julgar as ações entre os motoristas e a Uber na hipótese da alínea *b* acima.⁸⁷ Na espécie, tratava-se de ação em que o motorista alegou que fazia corridas pelo aplicativo Uber, porém a conta foi suspensa, o que o impediu de exercer a profissão. Sustentou que o comportamento irregular da empresa lhe gerou prejuízos materiais, já que havia locado um veículo para realização das atividades. Por fim, postulou ressarcimento pelos danos morais e materiais alegadamente sofridos.

Ressai claramente que não se tratava de demanda que envolvia pedido de vínculo de emprego. Ao revés, é claramente perceptível que a discussão se referia somente aos deveres e compromissos contratuais entre as partes. Inicialmente a ação foi ajuizada perante a Justiça Estadual que, corretamente, declinou a competência para a Justiça do Trabalho, uma vez que

⁸⁶ Esta afirmação taxativa pode ter que passar por revisão ante a decisão do STF envolvendo transportador autônomo de cargas, como será abaixo analisado.

⁸⁷ “CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.” SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Consulta processual.** Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201900799520&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 17 set. 2020.

envolvia relação de trabalho. Equivocadamente o Juiz do Trabalho suscitou conflito negativo e encaminhou para o Superior Tribunal de Justiça analisar a matéria. Daí em diante os equívocos são sucessivos.

O STJ entendeu que é uma relação civil, na modalidade de economia compartilhada, onde os empreendedores não têm vínculo de emprego. Acontece que em momento algum era discutida a existência de vínculo de emprego, já que a demanda envolvia somente a reativação da conta do motorista. A pretensão do motorista nunca foi a declaração de contrato de emprego; ele postulava a correta aplicação das regras contratuais celebradas entre ele e o aplicativo. Assim, incide em grave erro o STJ ao afastar o vínculo por duplo motivo: a) não era a matéria em debate; b) quem deve decidir se há vínculo de emprego, em caráter de monopólio, é a Justiça do Trabalho.

A decisão avança e continua errando. Afirma o relator que por se tratar de uma relação civil – onde não há relação de trabalho – a competência é da Justiça Estadual. Ocorre que, é inegável e indisfarçável a relação de trabalho entre motorista e aplicativo. A relação de trabalho por se consubstanciar no gênero, alberga e inclui todas as relações de venda de trabalho humano, seja de natureza civil ou trabalhista *stricto sensu*. E isso não é novidade ou refinamento acadêmico. É, ao contrário, algo elementar e manualesco, mas que o STJ simplesmente ignorou (assim como o STF também o fez).

Segundo o STJ, as ações que envolvem pedido de vínculo de emprego devem ser julgadas na Justiça do Trabalho, porém ações que tratem das relações contratuais típicas envolvendo o motorista e o aplicativo, como no caso analisado, devem tramitar na Justiça Estadual. Isso significa que todo o contingente de autônomos que opera em plataformas digitais foi empurrado para fora da Justiça do Trabalho em equivocada interpretação constitucional.

Em 2020 foi a vez de o Supremo Tribunal Federal analisar a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações decorrentes de contrato de representação comercial autônoma.

Tal qual os motoristas da Uber, os representantes comerciais podem litigar em duas frentes: a) requerendo vínculo de emprego com a empresa representada com as repercussões jurídicas daí decorrentes ou b) discutindo os critérios existentes na Lei nº 4886/1965, como pagamento incorreto das comissões, redução do setor de atuação dentre várias outras situações, mas mantendo o caráter autônomo e não trabalhista da relação.

O TST sempre interpretou que ambas as demandas são de competência da Justiça do Trabalho. A alínea *a* porque compete à Justiça do Trabalho em caráter de monopólio a análise da

existência do vínculo de emprego e a alínea *b* porque se trata de relação de trabalho que se insere na competência material trabalhista de acordo com o artigo 114, I, da Constituição Federal.⁸⁸ De tão pacífica a matéria, admitia-se que o representante comercial postulasse o vínculo de emprego, mas caso ele fosse rejeitado, podia deduzir pedido subsidiário e discutir as cláusulas e condições do contrato autônomo de representante comercial na mesma demanda e tudo seria analisado pela Justiça do Trabalho em única decisão.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, por intermédio do voto vencedor do Ministro Roberto Barroso (RE 606003/RS)⁸⁹, fixou a tese de que compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes. A decisão superou a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que as relações de trabalho, aí incluída a representação comercial, devem ser julgadas pela Justiça do Trabalho, por força do artigo 114, I, da Constituição Federal.

O Ministro Roberto Barroso afirmou que não existe vínculo de emprego ou relação de trabalho, já que entre representante e representada acontece somente relação comercial regulamentada por lei própria e por isso excluiu a competência da Justiça do Trabalho.

Há um erro elementar que contamina toda a decisão: não considera a relação do representante comercial como relação de trabalho. Sendo o trabalho prestado por pessoa física que aliena sua força produtiva em prol de outrem, é evidente que existe relação de trabalho. A relação de trabalho é o gênero, que possui inúmeras espécies como a relação de autônomo, a relação de representante comercial, a relação de manicure, a relação de cooperado, a relação de avulso, enfim é o gênero de toda a miríade de profissões que são prestadas pessoalmente em favor de terceiro, mas que não possuem todos os elementos para se configurar vínculo de emprego nos termos do art. 3º da CLT. Ao rejeitar a relação de trabalho, que é inegável, o Supremo afastou todos estes demandantes do judiciário trabalhista.

A despeito de tal confusão conceitual, a decisão foi proferida e fixou-se tese que exclui o autônomo – representante comercial – da competência da Justiça do Trabalho. Assim, havendo

⁸⁸ Por todos, confira o seguinte julgamento: TST-RO-10853-74.2014.5.03.0000, Ministra Maria Helena Mallmann, j. 08 de outubro de 2019. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7b913da55ffbe72b2fc78e3ff01cdf25>. Acesso em: 15 out. 2020.

⁸⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 606003**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3797518>. Acesso em: 15 out. 2020.

pedido de vínculo de emprego é a Justiça do Trabalho competente para julgar a demanda, mas caso a ação refira-se somente aos critérios e condições da Lei nº 4886/1965 a competência é da Justiça Estadual.

A decisão está em consonância e harmonia com a proferida pelo STJ envolvendo competência material trabalhista. As decisões partem das mesmas equivocadas premissas, alcançam idênticas conclusões erradas e restringem a competência constitucionalmente definida da Justiça do Trabalho. Daí o interesse em examiná-las conjuntamente.

Embora os representantes comerciais não representem um número expressivo de ações, trata-se de mais uma redução na competência efetuada em clara violação ao artigo 114 da Constituição Federal. O mais importante é a premissa que fica estabelecida: a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar autônomos que possuam legislação própria. Assim, este entendimento não fica restrito ao representante comercial, mas a todos os autônomos que possuam contrato regido por norma específica como os representantes comerciais (regulamentados pela lei nº 4.886/1965), cabelereiro, manicure e depilador (regulamentados pela Lei nº 12.595/2012), transportador autônomo de cargas (regulamentado pela Lei nº 11.442/2007), dentre outros.

Em 2021 ao analisar a competência material para julgar o transportador autônomo de cargas o STF foi além: disse que a Justiça do Trabalho é incompetente até mesmo para analisar se existe vínculo de emprego e que toda a matéria envolvendo esta categoria deve ser julgada pela Justiça Estadual. Constatou na ementa do julgamento:

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.⁹⁰

⁹⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 43544**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6008777>. Acesso em: 22 abr. 2021.

Assim, de acordo com o voto vencedor do Ministro Alexandre de Moraes toda e qualquer ação envolvendo transportador autônomo de cargas, que discuta critérios próprios da Lei nº 11.442/2007 ou que postule a declaração de vínculo de emprego deve ser processada e julgada pela Justiça Estadual. Somente na hipótese de a Justiça Estadual entender que não foram preenchidos os requisitos da Lei nº 11.422/2007 é que a competência passa a ser da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, pela primeira vez é retirada da Justiça do Trabalho a prerrogativa de decidir se determinada relação jurídica se consubstancia em relação de emprego ou relação autônoma. Pela decisão proferida e pelas várias decisões liminares monocráticas em Reclamações⁹¹, o Supremo manietou a competência material, de índole constitucional, da Justiça do Trabalho para a definição do que é da essência deste ramo do Judiciário. Ao dizer que a Justiça do Trabalho não tem competência para definir se existe relação de emprego e é a Justiça Estadual quem deve analisar a matéria, o Supremo fixa entendimento que subtrai da Justiça do Trabalho matéria indissociável de sua própria existência e gênese. A decisão inverte a ordem lógica fática e jurídica. Ora, como o juiz estadual poderá afirmar se há vínculo de emprego se ele não é dotado de competência para isso? Evidentemente não há uma resposta técnica-processual para a pergunta, mas o que se destaca é que o Supremo retirou da Justiça do Trabalho a inseparável competência para a declaração de vínculo de emprego na hipótese de fraude na contratação.

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.

Ao analisar as três decisões é possível verificar que o Superior Tribunal de Justiça retirou da Justiça do Trabalho os “novos” autônomos, ou seja, o grupo de trabalhadores das recentes tecnologias que é o contingente de trabalhadores que mais cresce atualmente. O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, excluiu da Justiça do Trabalho os “velhos” autônomos, vale dizer, aquele grupo de trabalhadores que se vincula ao tomador de serviços por intermédio de contrato com regulamentação em lei própria. O Supremo, ainda, decidiu de modo inédito que a Justiça do

⁹¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 46356**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6133962>. Acesso em: 22 abr. 2021; SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 46069**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6121703>. Acesso em: 22 abr. 2021; SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 43982**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6025644>. Acesso em: 22 abr. 2021.

Trabalho não tem competência para julgar se houve fraude em determinada relação jurídica e reconhecer o vínculo de emprego.

Mais importante que a quantidade de ações que são atingidas⁹², é a premissa e o simbolismo existente, na medida em que o STJ e o STF quando provocados nos últimos anos atrofiam a competência material trabalhista, restringindo o acesso ao sistema de justiça trabalhista. A competência material trabalhista que foi aumentada por força da Emenda Constitucional 45/2004 está agora sendo reduzida pela via judicial. Nisso identifica-se o fenômeno que perpassa toda a tese: i) redução de relevância da Justiça do Trabalho; ii) criação de óbices para acessar o judiciário trabalhista; iii) inversão do movimento de crescimento e ampliação (estrutural, material e competencial) da Justiça do Trabalho; iv) afastamento da Justiça do Trabalho das novas categorias de trabalhadores; v) limitação da Justiça do Trabalho ao núcleo duro dos empregados celetistas.

Assim, no momento em que os empregados típicos regidos pela CLT diminuem em quantidade, já que as novas tecnologias usam o modelo autônomo de contratação e são estimuladas por esta modalidade pela reforma trabalhista, os autônomos são excluídos da competência da Justiça do Trabalho. Mais: até mesmo a competência para definir se a relação jurídica é de emprego ou autônoma foi eliminada da Justiça do Trabalho. Há um achatamento dos potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista, na medida em que existem menos celetistas, os autônomos foram colocados fora da órbita da Justiça do Trabalho e, ainda, existe um custo para demandar que anteriormente não existia. Esta associação tem o condão de tornar a Justiça do Trabalho cada vez menos relevante na sua atuação.

1.5 Binômio normativo da reforma que afeta a litigiosidade: autonomia da vontade individual e novo regime das despesas processuais – por um novo modelo trabalhista

A fim de alcançar o objetivo de diminuir a quantidade de ações, reduzir a relevância da Justiça do Trabalho e traçar novo panorama ao direito do trabalho, a reforma trabalhista estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 se edifica em três pilares, cada um voltado para uma área,

⁹² No item abaixo será demonstrado que o número de ações dos autônomos historicamente não é relevante na Justiça do Trabalho.

alcançando assim, o direito individual do trabalho, o direito processual do trabalho e o direito coletivo do trabalho.

O objetivo da tese não é a análise detalhada e minuciosa de todas as alterações normativas implementadas pela reforma. A finalidade é mais restrita: é examinar como a reforma trabalhista afeta a litigiosidade e o papel institucional desempenhado pela Justiça do Trabalho.

Nos itens anteriores foram investigadas como as respostas do Legislativo e do Supremo Tribunal Federal têm o condão de desidratar a Justiça do Trabalho, na medida em que há limitação orçamentária, contenção hermenêutica por intermédio de novos marcos normativos e, sobretudo, novos dispositivos que direta ou obliquamente geram redução das ações trabalhistas.

Neste contexto, investiga-se dentre as dezenas de alterações legais levadas a cabo pela reforma trabalhista, quais têm a possibilidade de alterar o fenômeno da litigiosidade neste ramo do Judiciário.

Assim, pelo recorte que se propõe, a análise passa ao largo de importantes e relevantes alterações impostas pela reforma voltadas à jornada de trabalho, alcance da negociação coletiva, dano moral, prescrição, receitas sindicais, grupo econômico, dentre outros. Isso não ocorre porque impertinentes ou secundários. Definitivamente não é esta a hipótese. Procura-se perquirir no quadro de mudanças legislativas aquelas que têm a capacidade de mudar a forma, o método e a quantidade da litigiosidade.

Fixa-se esta premissa para que o trabalho mantenha-se voltado para responder ao problema inicialmente proposto, ou seja, se a arquitetura da Justiça do Trabalho subsiste às mutações do mundo do trabalho e à reforma trabalhista.

Isso porque há uma inversão do movimento ascendente de litigiosidade, de crescimento institucional e capilarização da Justiça do Trabalho que deve ser creditado à reforma trabalhista e às mudanças pelas quais passam as relações de trabalho. A simbiose destes elementos gerará o esvaziamento da Justiça do Trabalho e estabelecerá um novo desenho institucional.

Portanto, nos itens a seguir examinam-se os tópicos que trazem ou têm o potencial de trazer alterações na forma em que o judiciário trabalhista é provocado e como ele poderá responder. Em primeiro lugar são analisadas as alterações que atingiram o direito material do trabalho, em especial a criação das figuras do trabalhador hipersuficiente e do trabalho intermitente, bem como a regulamentação do autônomo. Estas três figuras afetam, sobretudo o incentivo ao autônomo no contexto da quarta revolução industrial, a quantidade dos usuários do sistema de justiça trabalhista.

Em seguida verificam-se as alterações processuais que impactam de modo direto e específico a provocação do Judiciário trabalhista, vale dizer, a instituição dos honorários advocatícios e alteração dos critérios para a concessão da justiça. Neste momento é efetuada análise dogmática e descritiva das mudanças implementadas, sendo que esta matéria será novamente explorada no capítulo 4, sob a perspectiva de pesquisa empírica voltada a aferir o comportamento estatístico de tais institutos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.

1.5.1 Direito material: incentivo ao autônomo⁹³

Na perspectiva do direito material, a primeira e mais importante alteração ocorreu em relação à figura do trabalhador autônomo, na medida em que trouxe nova racionalidade às relações de trabalho no sentido de incentivar e prestigiar a autonomia da vontade.⁹⁴

O artigo 442-B da CLT introduzido pela Reforma Trabalhista estabelece que cumpridas as formalidades legais, a contratação do autônomo – com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não – afasta a qualidade de empregado. Assim, o objetivo evidente da lei é estabelecer a prevalência da autonomia negocial em detrimento do princípio da primazia da realidade e da subordinação jurídica, na medida em que fixa que a forma de contratação não pode ser posteriormente alterada. Tem-se, desta forma, que o legislador tratou de assegurar a rigidez da contratação inicial salientando a dificuldade da conversão negocial⁹⁵. Trata-se, sem dúvida, de mais uma escolha do legislador em impulsionar as contratações autônomas, como se observa no Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos elaborado pelo Relator, Senador Ricardo Ferraço:

O trabalho autônomo é o germe das micro e pequenas empresas, de modo que sua atuação deve ser estimulada, e não inviabilizada sob a permanente ameaça de qualificar-se como vínculo empregatício qualquer relação estabelecida com profissionais autônomos.⁹⁶

⁹³ Parte das ideias iniciais deste capítulo foram publicadas em MARQUES FILHO, Lourival Barão. Fricção entre o antigo e o novo: contrato subordinado e a quarta revolução industrial no contexto da reforma trabalhista. *In*: AMORIM, J. C.; VEIGA, F.S.; AZEVEDO, P.A. **Desafios do Legaltech**, Porto: Iberojur e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, 2020, p. 65-74.

⁹⁴ Parte da doutrina civilista distingue autonomia da vontade de autonomia privada. Nesta tese será adotado o entendimento de Marcos Bernardes de Mello, para quem elas são sinônimas. MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do fato jurídico**: plano da existência. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 235. Reconhecendo diferença entre as expressões confira: AMARAL, Francisco. **Direito civil**: introdução. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 465.

⁹⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho**: uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998, p. 97.

⁹⁶ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

Há, portanto, um encorajamento do legislador para que as contratações não ocorram pelo núcleo duro e clássico do vínculo de emprego. O legislador adotou uma premissa bem delineada: estimular a contratação pela modalidade autônoma e, para tanto, inseriu um novo dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho a fim de concretizar tal desiderato. E é exatamente aqui que reside o caráter inusitado, na medida em que no corpo da CLT existe um artigo excluindo os trabalhadores do alcance e da tutela da própria CLT.

Concomitantemente à alteração legislativa, há um processo de mutação no mundo do trabalho quanto à forma de sua execução. De fato, a quarta revolução industrial⁹⁷ trouxe nova dinâmica às relações trabalhistas com a criação de inéditas atividades e sob nova roupagem, sendo as plataformas digitais seu modelo mais emblemático. Nesta forma de contratação, os ajustes negociais são virtuais, a supervisão do trabalho é realizada pelo algoritmo e a prestação do serviço se dá por intermédio da nuvem humana.

A associação entre a alteração legislativa e as novas tendências contratuais decorrentes da quarta revolução industrial, em especial as plataformas digitais, trazem diferentes e indeterminadas formas de contratação, que não se amoldam ao contrato típico subordinado.

Paradoxalmente, as novas tecnologias reacenderam um antigo formato de contratação, vale dizer, o caráter autônomo, distinto do contrato de trabalho típico e subordinado. É curioso que ao se utilizar do que há de mais moderno no campo das comunicações e das relações humanas, retorna-se a um modo de trabalho que havia caído em desuso e tinha sido superado pela contratação subordinada.

Esta tese adota a hipótese de que a quarta revolução industrial, aliada à reforma trabalhista no Brasil, contribuem para aumentar a contratação na modalidade autônoma e, conseqüentemente, diminuir a quantidade de trabalhadores subordinados que são tutelados pelo arcabouço jurídico trabalhista.

Ao reduzir a quantidade de trabalhadores vinculados ao modelo celetista de contratação, ocorre naturalmente uma retração dos potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista. Esta diminuição das ações trabalhistas se justifica pela análise do histórico do desenho institucional da Justiça do Trabalho e pelo comportamento da litigiosidade neste ramo do judiciário.

O usuário do Judiciário Trabalhista historicamente é o empregado, compreendido como aquele que preenche os elementos fático-jurídicos do artigo 3º da CLT. A Justiça do Trabalho foi

⁹⁷ A matéria será explorada no capítulo 2.

pensada, idealizada e desenvolvida partindo da premissa que é o contratado sob regime de trabalho subordinado que ingressa com as demandas. Desde a criação das primeiras Juntas de Conciliação e Julgamento em 1932⁹⁸ até a Emenda Constitucional 45/2004 somente o empregado⁹⁹ era legitimado a ajuizar demandas na Justiça do Trabalho. E, embora a Emenda Constitucional tenha possibilitado a utilização do sistema de justiça trabalhista para autônomos, os dados informam que eles representam parte ínfima das ações judiciais.

De fato, a análise da movimentação processual no Estado do Paraná indica que os trabalhadores autônomos responderam por parte insignificante do volume de ações, vale dizer, menos de 1%.

Foi investigado o período de 01/01/2016 a 15/03/2020, lapso temporal onde ocorreu o ajuizamento de 525.993 novas ações na Justiça do Trabalho do Paraná.¹⁰⁰ A fim de verificar o comportamento dos trabalhadores autônomos, eles foram separados em dois grupos: a) autônomos clássicos e b) autônomos em plataformas digitais.

⁹⁸ BRASIL. Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institui as Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta suas funções. Diário Oficial da União de 26 de nov. 1932. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D22132.htm. Acesso em: 11 fev. 2020. Além de exigir a condição de empregado, o Decreto ainda impunha a necessidade de ser sindicalizado. Sobre o desenvolvimento da Justiça do Trabalho confira: RAMOS FILHO, Wilson. Conciliação como obsessão no capitalismo descomplexado. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 69-96; MALHADAS, Júlio Assumpção. **Justiça do trabalho. Sua história, sua composição, seu funcionamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 107; MALHADAS, Júlio Assumpção. Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Paraná. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.26, n.2, p. 23-38, dez. 2001; ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 87 e seguintes; BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1. p. 261 e seguintes; SÜSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da CLT: uma visão crítica. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2, jul./dez. 2003, p. 15-26; SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 4, out./dez. 2001, p. 15-27; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000. As Leis ns.9756/1998, 9957 e 9958/2000, a Emenda Constitucional n.24/1999 e a Reforma do Judiciário. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo, v.64, n.02, p.161-171, fev./2000; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 153-252. CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 126-173.

⁹⁹ Até o advento da Emenda Constitucional 45/2004, aceitava-se além do empregado típico apenas que o pequeno empreiteiro litigasse na Justiça do Trabalho, conforme previsão do inciso II, da alínea a do art. 652 da CLT. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2020.

¹⁰⁰ Reitera-se a informação de que todos os dados processuais utilizados neste trabalho foram obtidos diretamente pelo autor na Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e estão disponíveis para análise no link: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1QCZO6m9ZQ5v4Pa4ZIZDfbn6Yf4ERX2P5/edit#gid=1517875456>.

A primeira análise envolve dois casos clássicos de autônomo: i) representante comercial, porque categoria típica e que possui lei própria que a regulamenta (Lei 4886/1965) e ii) empreitada, regulamentada nos artigos 610 a 626 do Código Civil e que representa modalidade histórica de labor autônomo.

Do universo de 525.993 de ações, apenas 306 foram ajuizadas discutindo matérias envolvendo representação comercial,¹⁰¹ o que representa 0,05% da movimentação processual.¹⁰² Por sua vez, no mesmo período, houve 3.380 ações sobre empreitada, o que implica 0,64% da quantidade de novas demandas¹⁰³.

Quando se investiga a quantidade de ações contra as três mais representativas plataformas digitais, também se observa que os autônomos não têm o hábito de litigar na Justiça do Trabalho. A Uber foi ré em 17 ações, o Ifood foi demandado 36 vezes e a Cabify foi ré em somente uma ação.¹⁰⁴ Assim, no período objeto de exame, tem-se que as empresas de tecnologia que trabalham sob o regime de contratação autônoma representaram 0,01% da movimentação processual.

Somando as ações envolvendo plataformas digitais, representantes comerciais e empreitadas, ou seja, a moderna e a antiga forma de trabalho autônomo não se alcança 1% do total de demandas trabalhistas no Estado do Paraná.

Se o número absoluto e a proporção já são suficientes para demonstrar a pífia participação dos autônomos na litigiosidade trabalhista, a comparação com empresas de ramos tradicionais (serviços, indústria e agroindústria) mostra como é o empregado típico e subordinado quem demanda na Justiça trabalhista.

¹⁰¹ A pesquisa investigou a matéria debatida nos autos considerando o assunto que é indicado na petição inicial. Trata-se dos temas que serão discutidos no processo e que são fornecidos pelo advogado no momento do ajuizamento da ação, considerando as tabelas processuais definidas pelo Conselho Nacional de Justiça. Para consultar as ações tratando de empreitada, ver: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1LGDnDYze1gSeZNY-v55EbVoFzOfZ6a2u/edit#gid=2082958606>.

¹⁰² Este número tende a desaparecer já que o STF definiu que a Justiça do Trabalho não é competente para julgar as ações envolvendo representantes comerciais como descrito no item 1.3.1.

¹⁰³ Para consultar as ações tratando de representação comercial, ver: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1hLNAwQB5bH-WMTkEmJXd9Dnv5M8Jsd0/edit#gid=1830903006>.

¹⁰⁴ A mineração dos dados envolvendo a quantidade de ações contra cada empresa foi efetuada utilizando o respectivo CNPJ delas, sendo extraídos do E-Gestão, sistema responsável pela movimentação processual no TRT/PR. Para consultar os processos respectivos, ver: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1aQdCmH_dXKhAzZcRd0_YFdKuSPecKqtM/edit#gid=1626330638.

Com efeito, no período em análise a rede de supermercados Walt Mart foi ré em 4.334 ações, a montadora de automóveis Renault em 1.725, a cooperativa Coopavel em 3.536, o banco Itaú em 4.646, o Banco do Brasil em 3.563 e a rede de supermercados Condor em 3.868¹⁰⁵.

Isso significa que sempre houve identidade e vinculação entre o empregado típico e a Justiça do Trabalho, sendo que este ramo do Judiciário acabou por se definir e estruturar como aquele que analisa e julga os contratos de emprego.

Neste contexto, se o usuário clássico e habitual da Justiça do Trabalho é o empregado celetista e se o mercado de trabalho se expandir para outra direção (inclusive com estímulo da própria CLT – art. 442-B), isto é, para a contratação de autônomos, isso significa que existirão menos litigantes que usarão a Justiça do Trabalho.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, cuja série histórica é do primeiro trimestre de 2012 ao quarto trimestre de 2019, os trabalhadores autônomos cresceram de 22,8% em 2012 para 25,9% do universo da população ocupada.¹⁰⁶ Neste contexto de crescimento da utilização do trabalho autônomo no Brasil, há uma tendência de diminuição dos possíveis usuários do sistema de justiça trabalhista, pois, repita-se, os trabalhadores autônomos: i) historicamente não litigavam na Justiça do Trabalho; ii) agora não poderão provocar a Justiça do Trabalho, já que segundo a atual jurisprudência do STF e do STJ é a Justiça Comum quem deve julgar as ações (item 1.4.1). Assim, a Justiça do Trabalho fica restrita aos trabalhadores vinculados especificamente à CLT, justamente no momento histórico em que os autônomos estão aumentando.

1.5.2 Trabalho intermitente e o trabalhador hipersuficiente

A próxima figura contratual a ser analisada é o contrato intermitente, regulamentado no art. 452-A da CLT. Referido contrato foi objeto de intensa alteração por intermédio da Medida Provisória 808/2017. Todavia, a medida provisória teve sua vigência encerrada sem ser convertida em lei e, assim, retornou-se à redação original contida na Lei 13.467/2017.

¹⁰⁵ Os dados dos processos estão no link: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CQbDyPFKvf_QRRMNxG4j2EkaQNYtm3Kq/edit#gid=557074016.

¹⁰⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – Pnad contínua**. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012 – 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=downloads>. Acesso em: 26 mar. 2020.

Trata-se de instituto altamente controvertido¹⁰⁷ que rompe com a regra clássica do contrato de trabalho por prazo indeterminado vinculado a único empregador. De fato, pelo contrato intermitente o trabalhador pode se vincular a inúmeros empregadores concomitantemente, mas somente será remunerado pelo tempo efetivamente trabalhado a cada um deles. Cabe ao empregador requisitar o empregado para a prestação de serviço determinado por período de tempo pré-fixado, podendo o empregado aceitar o chamado ou simplesmente recusá-lo, sendo que isso não quebra a subordinação jurídica. Pode acontecer também de o empregado não ser convocado e acabar tendo a paradoxal situação de estar empregado, mas não possuir remuneração.¹⁰⁸

A outra figura, ora denominada de empregado hipersuficiente, está prevista no parágrafo único do artigo 444 da CLT e autoriza que “as partes, em contrato individual, possam fazer a mesma negociação estabelecida entre sindicatos ou sindicatos e empregadores.”¹⁰⁹ Para tanto, são estabelecidos dois critérios objetivos: i) o empregado deve possuir diploma de nível superior e ii) deve receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, o que em valores atuais resulta em R\$ 12.867,14.¹¹⁰ Rompe-se, assim, com a premissa clássica do direito do trabalho de restringir a negociação individual – ante a assimetria entre os contratantes – e possibilita-se que as partes diretamente estabeleçam cláusulas, critérios e condições distintas da lei e que atendam às suas necessidades.

Em diversas passagens dos pareceres que foram produzidos na tramitação legislativa, há posição expressa dos parlamentares no sentido de que se deve aumentar o espaço de negociação direta entre empregado e empregador. O parecer do Senador Romero Jucá é taxativo ao afirmar que:

É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente, estabelecer quais são as regras que melhor satisfaçam suas realidades. Isso é algo

¹⁰⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017, p. 72-75; PINTO, Maria Cecília Alves. A regulamentação do trabalho intermitente: impactos para o trabalhador e para o mercado de trabalho. In: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista: principais alterações**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 197.

¹⁰⁸ BOTELHO, Paulo Regis Machado. Contratos de trabalho especiais: teletrabalho e intermitente. **Reforma trabalhista – Aspectos jurídicos**. AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 267.

¹⁰⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017, p. 70.

¹¹⁰ No momento em que é redigida esta tese o teto do benefício pago pelo INSS é R\$ 6.433,57, Portaria SEPRT/ME Nº 477, de 12 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-477-de-12-de-janeiro-de-2021-298858991>. Acesso em: 04 nov. 2021.

que o Estado não pode alcançar. Pretender que uma lei genérica e abstrata possa atender de maneira uniforme e justa a multifacetada realidade do mundo do trabalho e seus modos de produção em mutação é aprisionar a sociedade em um modelo sufocante, que impede ciclos de crescimento, tanto para trabalhadores quanto para empresas. Certamente, a proposta de mudança para um modelo mais liberal em substituição a um marco regulatório extremamente regulador e invasivo gera insegurança, afinal, nunca foi dada, no Brasil, uma liberdade real para a autorregulação do mercado de trabalho e para a negociação direta entre as partes.¹¹¹

O parecer do senador Ricardo Ferraço é no mesmo sentido:

Outro espaço importante de negociação criado por esta reforma trabalhista é aquele referente aos trabalhadores chamados de ‘hiperssuficientes’. Isto é, profissionais disputados no mercado de trabalho que, por possuírem considerável poder de veto e poder de barganha, podem negociar com autonomia as condições de seu contrato, sem a tutela de sindicato, conforme o art. 444 da CLT, na forma do PLC.¹¹²

Analisadas as estruturas destes dois institutos introduzidos pela reforma trabalhista, é possível inferir que a sua forma de relação com a Justiça do Trabalho também não será a mesma dos trabalhadores clássicos.

O trabalho intermitente e o trabalhador hipersuficiente podem impactar a litigiosidade de maneira diversa, mais fluida e diferida do que acontece com o fomento à contratação dos autônomos. Nestas duas figuras contratuais é mantido o vínculo de emprego, mas se reduz significativamente a sindicalização e, principalmente, esfacela-se a ideia de pertencimento a uma categoria, que é um instituto tradicional de construção tanto do direito material e processual do trabalho.

Esclarece De Masi que na sociedade industrial o trabalhador facilmente identificava sua classe, a classe antípoda e conseguia institucionalizar suas necessidades por meio de sindicatos e dos partidos classistas. Já na sociedade pós-industrial as partes são distanciadas no tempo e espaço

¹¹¹ JUCÁ, Romero. **Parecer (SF) nº 67, de 2017**. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&disposition=inline>. Acesso em: 07 set. 2020.

¹¹² SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

e mal definidas em fronteiras instáveis. Não há mais um grupo homogêneo industrial, tampouco um proletariado subalterno.¹¹³ Na mesma toada, afirma Castells:

A mão de obra está desagregada em seu desempenho, fragmentada em sua organização, diversificada em sua existência, dividida em sua ação coletiva. (...) Os trabalhadores perdem sua identidade coletiva, tornam-se cada vez mais individualizados quanto a suas capacidades, condições de trabalho, interesses e projetos. Distinguir quem são os proprietários, os produtores, os administradores e os empregados está ficando cada vez mais difícil em um sistema produtivo de geometria variável, trabalho em equipe, atuação em redes, terceirização e subcontratação.¹¹⁴

O trabalhador intermitente vincula-se a vários sindicatos ao mesmo tempo, já que está ligado a inúmeros tomadores de serviço, em verdadeiro feixe contratual independente e autônomo. No entanto, esta múltipla sindicalização é, na verdade, uma subsindicalização, na medida em que possui laços com várias categorias e entidades sindicais, mas acaba por não pertencer verdadeiramente a nenhuma, porquanto sua vinculação é extremamente frágil e sutil. Como o enquadramento sindical se dá pela principal atividade econômica do empregador, o trabalhador intermitente pode, por exemplo, concomitantemente estar vinculado ao sindicato dos bancários, dos metalúrgicos e do comércio, conforme a atuação dos seus empregadores. Isso evidentemente afasta a capacidade de aglutinação, de pertencimento e resulta desmobilização sindical.

Semelhante raciocínio aplica-se ao trabalhador hipersuficiente. Por ser considerado apto a celebrar ajustes negociais diretamente com o empregador, inclusive em matérias que eram anteriormente restritas às entidades sindicais, esta nova figura contratual navega sozinha e não se identifica com outros trabalhadores.¹¹⁵ O trabalhador hipersuficiente é uma classe distinta dentro da própria classe dos trabalhadores. Um trabalhador hipersuficiente pode ser bancário, professor ou químico, mas ficará afastado da respectiva classe e das negociações coletivas entre sindicatos, já que celebrará ele próprio as cláusulas contratuais com o respectivo empregador. Por sua vez, não

¹¹³ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 557. Em sentido semelhante: SUPLOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 119.

¹¹⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 558. No mesmo sentido e ressaltando como a dificuldade se agiganta no trabalho envolvendo plataformas digitais: FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿hacia un movimiento obrero digital? **Revista de Direito do Trabalho**. Especial Cielo Laboral, 2018, p. 5.

¹¹⁵ É certo que a identificação como classe, com as mesmas demandas, necessidades e vicissitudes foi a chama da criação dos sindicatos, aliado à óbvia necessidade de se tentar ter paridade de armas nas negociações com o empregador.

há sentimento ou identidade de classe entre trabalhadores hipersuficientes que estejam vinculados a empregadores diversos, seja pelo simples fato de sequer se conhecerem, seja porque as demandas são absolutamente diversas de um professor e de um bancário. O hipersuficiente nem se identifica com os demais hipersuficientes, nem com os demais empregados vinculados ao mesmo empregador.

Desta forma, o trabalhador hipersuficiente tem a tendência a não se vincular e se associar a nenhuma entidade sindical, já que a negociação ocorrerá diretamente com o empregador.

O afastamento destas duas categorias das associações sindicais, o desfazimento dos laços clássicos entre os trabalhadores, a criação da imagem do hipersuficiente como empreendedor¹¹⁶ e a pluralidade de tomadores em relação ao intermitente, deixam estas duas figuras contratuais mais distantes do cotidiano laboral e, via de consequência, da Justiça do Trabalho.

Desta forma, ocorre a redução dos potenciais usuários da Justiça do Trabalho porque aumentam os autônomos – que não litigam nesta área especializada – e porque se criam novas figuras contratuais que se distanciam da ideia de classe, sindicalização e judicialização de suas demandas.

1.5.3 Direito processual: novo regime das despesas processuais

Como será examinado e desenvolvido longamente no Capítulo 4, dentre as dezenas de alterações processuais implementadas pela reforma trabalhista, as que afetaram de modo mais direto e específico a litigiosidade foram a justiça gratuita e os honorários advocatícios. Para melhor compreensão, fragmenta-se a análise dos dois institutos que foram alvo de mudança. Inicia-se com a justiça gratuita.

¹¹⁶ Byung-Chul Han defende que a sociedade do século XXI é a sociedade do desempenho, superando a sociedade disciplinar descrita por Foucault e, assim, os sujeitos de desempenho e produção são “empresários de si mesmos”. O autor esclarece que o “sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submetido a ninguém ou está submetido apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito de obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que a liberdade e a coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos.” HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2017, p. 30.

Antes do surgimento da reforma trabalhista, a matéria era tratada na Súmula 463 do Tribunal Superior do Trabalho¹¹⁷ que trazia única exigência para a concessão da justiça gratuita: simples declaração de hipossuficiência econômica assinada pela parte ou por advogado munido de procuração com poderes específicos para esse fim. Isso significava que praticamente todos os demandantes litigavam sob a gratuidade judicial, já que disseminado o hábito de declarar a condição de hipossuficiência.

No item 4.4.4 desta tese consta pesquisa empírica efetuada nas 97 Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ocasião em que foram analisadas 292.352 sentenças de mérito proferidas no período de 01/01/2013 a 31/03/2021 a fim de verificar como era a concessão da justiça gratuita no período pré-reforma. O resultado da pesquisa foi que em somente 3,3% das sentenças havia rejeição do pedido de gratuidade judicial. Resultado semelhante foi alcançado em estudo empírico coordenado por Luciana Yeung que analisou mais de 130 mil sentenças no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entre os anos de 2006 e 2016, com preponderância do período de 2013 a 2016 utilizando a tecnologia *text mining*. Em 75% dos processos foi possível detectar a análise da justiça gratuita na sentença e ela foi concedida em 99% dos casos da amostra.¹¹⁸

Os dados autorizam a conclusão de que a justiça gratuita era a regra absoluta e somente em casos raros e estatisticamente irrelevantes, não era deferida a gratuidade judicial ao autor da ação.

A fim de mudar esse panorama, a Lei 13.467/2017 estabeleceu critérios objetivos para o deferimento da justiça gratuita. O § 3º do artigo 790 da CLT passou a ter a seguinte redação:

§ 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.

¹¹⁷ Súmula 463, I: para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015).

¹¹⁸ YEUNG, Luciana; SALAMA, Bruno Meyerhof; CARLOTTI, Danilo. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? **Série: O Judiciário destrinchado pelo 'Big Data'**, n.1, 2018. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Decisoes-Justica-Trabalhista-Serie-Judiciario-Big-Data.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

O instituto foi definido também pelo § 4º do mesmo artigo: “§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.”

O que os dispositivos fizeram, foi criar uma presunção de que quem auferir salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é considerado pobre e, portanto, pode ser beneficiário da justiça gratuita.

Se o empregado auferir quantia superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, também poderá fazer jus à gratuidade judicial. Mas nesta hipótese terá que demonstrar documentalmente que suporta outras despesas como aluguel, mensalidades escolares, pensão alimentícia, financiamento imobiliário, plano de saúde dentre outras.

O modelo anterior era de concessão incondicional da justiça gratuita a todos aqueles que litigavam no Judiciário Trabalhista mediante a simples apresentação de declaração e, após a reforma, passaram a existir requisitos específicos e concretos para a análise e deferimento do instituto.

Com a alteração da CLT, o atual regime trabalhista é mais restritivo que o previsto no processo civil, onde o § 3º do artigo 99 do CPC¹¹⁹ estabelece que se presume verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural na petição inicial.

Pela necessidade de prova da atual situação econômica do trabalhador, passou a existir um cenário processual novo: o indeferimento da justiça gratuita, hipótese praticamente inexistente no regime anterior.

Assim, o pedido de justiça gratuita, que não possuía risco processual – já que sempre era acolhido –, passou a ser uma variável importante a ser analisada no momento de se ajuizar uma ação trabalhista, em razão do potencial de afetação patrimonial. Antes, mesmo que houvesse derrota processual, não havia custos ao demandante, ao passo que no novo regime, o perdedor terá que suportar custas – caso indeferida a justiça gratuita – e honorários advocatícios, o que, insista-se, é uma preocupação que somente passou a existir em 11/11/2017.

Analisada a nova estrutura da justiça gratuita, passa-se a investigar o outro instituto que foi fortemente alterado pela reforma trabalhista: honorários advocatícios.

¹¹⁹ Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso. § 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

Vigorava no processo do trabalho no período anterior à reforma trabalhista entendimento sedimentado que os honorários advocatícios tinham aplicação restrita nas ações trabalhistas¹²⁰. De fato, somente incidiam nas ações rescisórias, nas ações contra a Fazenda Pública e nas demandas que envolviam relações de trabalho, o que significava um percentual bem reduzido de demandas. Também havia o instituto dos honorários assistenciais regulamentado na Lei 5.584/1970, que previa o pagamento desta parcela quando o trabalhador era assistido judicialmente pelo sindicato da categoria profissional e comprovava a percepção de salário inferior ao dobro do salário-mínimo ou se o trabalhador estava em situação econômica que não lhe permitisse demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Nesta singular figura jurídica, os honorários eram devidos somente para o sindicato e independentemente da sucumbência.

Com a reforma, o processo do trabalho passou a ter regramento específico sobre os honorários de sucumbência. Dispõe o art. 791-A da CLT que são devidos honorários de sucumbência, fixados entre 5% e 15% 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.¹²¹

¹²⁰ A matéria é tratada na Súmula 219 do TST: “HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016 I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário-mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da SBDI-I). II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil.

¹²¹ O regramento previsto na CLT não consegue alcançar todas as situações e nuances processuais possíveis, pelo que andou mal o legislador em criar um instituto próprio no processo do trabalho. Melhor seria se tivesse adotado a estratégia de importar integralmente o instituto, trazendo a completa e minuciosa regulamentação que existe nos artigos 85 a 90 do CPC para o processo do trabalho. Esta técnica foi adotada com sucesso na ação rescisória, sendo que o artigo 836 da CLT expressamente remete toda a disciplina da ação rescisória trabalhista para a regulamentação prevista no CPC. Mas, como o legislador não agiu desta forma, caberá à doutrina e à jurisprudência preencher os vazios legislativos em processo que gerará incerteza, insegurança e demorará bastante tempo.

Adotou-se o princípio da causalidade, ou seja, aquele que deu causa à existência do processo, seja por ajuizar ação sem ter razão, seja por obrigar a quem tem razão ter que ir a juízo para conseguir aquilo que é seu, deve suportar o pagamento dos honorários sucumbenciais.¹²²

Como a tese é voltada para o impacto dos honorários de sucumbência na litigiosidade, não serão analisadas, porque fogem ao escopo do trabalho, as discussões referentes ao direito intertemporal, base de cálculo, hipóteses de incidência na sucumbência parcial, honorários recursais, honorários na execução, nas ações de dano moral, dentre outros.¹²³

Pela descrição das novas regras fica claro que há um rompimento com o modelo anterior que permitia a litigância sem risco econômico ao demandante. Com efeito, ainda que todos os pedidos fossem rejeitados em todos os graus jurisdicionais, o demandante não sofriria nenhuma repercussão econômica. Tratava-se de forte estímulo para o ingresso da ação e também para a formulação de múltiplos pedidos, afinal a rejeição de todos ou de alguns deles não traria nenhum impacto para o processo. Não à toa as petições iniciais trabalhistas se caracterizavam por um rol extenso e, muitas vezes, interminável de pedidos.

Com a Lei 13.467/2017 foi quebrado, ao menos parcialmente, este regime. A partir de sua vigência, quando o(s) pedido(s) for(em) rejeitado(s), isso trará resultados diretos e econômicos ao demandante, o que sem dúvida funciona como elemento de contenção tanto do ajuizamento da própria petição inicial como da quantidade de pedidos formulados.

É correto afirmar que o trabalhador não planeja gastar mais com o processo do que estima receber dele. O benefício advindo da ação judicial tem que superar os riscos da sua eventual rejeição, sob pena de não ser considerada uma hipótese racional do ponto de vista econômico. Esta

¹²² DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. Volume II. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 650.

¹²³ Para tais matérias confira-se: BEBBER, Júlio César. Honorários advocatícios sucumbenciais em demandas trabalhistas (após a inserção do art. 791-A à CLT). In: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, pp. 239-274. MALLETT, Estêvão; HIGA, Flávio da Costa. Os honorários advocatícios após a reforma trabalhista. **Reforma trabalhista – Aspectos jurídicos**. In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, pp. 103-133. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (In)aplicabilidade imediata das novas regras processuais e dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. In: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, pp. 213-224; BARACAT, Eduardo Milléo. Honorários de sucumbência recíproca no processo do trabalho: solução ou entrave? In: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, p. 325-346. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A Reforma Trabalhista e os honorários de advogado na Justiça do Trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 67 (abr. 2018). p. 41-61; SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017, p. 140-141; MARQUES FILHO, Lourival Barão. Honorários de sucumbência e dano moral: superação da súmula 326 do STJ. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 9, p. 72-84, 2020.

equação que parece óbvia não existia no processo do trabalho, porque era pautado pela irrestrita gratuidade. Nesse contexto, a instituição dos honorários advocatícios passa a ser uma variável importante em todas as ações, mas sobretudo naquelas onde exista razoável carga de incerteza ou que exija produção probatória mais complexa. Nestas situações é muito provável que os demandantes tenham fundadas dúvidas sobre a viabilidade econômica do ajuizamento da ação ou da formulação do pedido, considerando os riscos aí decorrentes.

1.5.3.1 ADI 5766

A reforma trabalhista trouxe mais uma inovação com relação aos honorários sucumbenciais. Estabeleceu que mesmo nas situações em que o autor é beneficiário da gratuidade judicial, são devidos honorários de sucumbência, os quais incidem sobre o crédito que foi reconhecido na ação ou em demanda diversa, conforme previsão contida no § 4º do artigo 791-A da CLT.¹²⁴

Ainda na *vacatio legis* da reforma trabalhista, a Procuradoria Geral da República ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade autuada sob o nº 5766 postulando a declaração de inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT sob o argumento de que tal dispositivo impõe restrição inconstitucional à garantia de gratuidade judicial aos que comprovem insuficiência de recursos.¹²⁵ Em maio de 2018 foi iniciado o julgamento, tendo o Ministro relator Luís Roberto Barroso julgado parcialmente procedente o pedido salientando que:

1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias.

¹²⁴ Artigo 791-A, § 4º da CLT: “Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, 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.” BRASIL. Decreto-Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2020.

¹²⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5766**: Processos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 13 abr. 2020.

Por sua vez, o Ministro Edson Fachin julgou totalmente procedente o pedido para declarar a inconstitucionalidade de todos os dispositivos, seja pela imediata restrição ao direito fundamental à gratuidade, mas também, ainda que de forma mediata, pela violação ao direito fundamental ao acesso à justiça e dos direitos sociais trabalhistas.

Na conclusão do julgamento prevaleceu o voto do Ministro Alexandre de Moraes que 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.

Para compreender o exato alcance da decisão do STF, é necessário analisar em conjunto os dois institutos (honorários de sucumbência e justiça gratuita), já que existe intensa relação de prejudicialidade e complementariedade entre eles.

Descortinam-se três cenários envolvendo justiça gratuita e honorários de sucumbência: i) pré-reforma; ii) pós-reforma; iii) pós-decisão do STF.

No período pré-reforma não havia no processo do trabalho o instituto dos honorários de sucumbência. Assim, concedida ou rejeitada a justiça gratuita, o patrimônio do trabalhador não era afetado pela incidência dos honorários advocatícios. Isso significava que o resultado da ação (procedente, procedente em parte ou improcedente) não era importante, pois em qualquer situação, não havia a condenação do trabalhador ao pagamento dos honorários.

Isso muda de figura com a reforma trabalhista. De fato, a partir da sua vigência o resultado da ação passa a ser determinante para a fixação dos honorários de sucumbência, tendo sempre como pressuposto o princípio da causalidade. Passaram a existir as seguintes hipóteses:

- a) ação totalmente procedente¹²⁶: como o trabalhador sagrou-se integralmente vitorioso ele não paga honorários de sucumbência. Portanto, é irrelevante se foi deferida ou rejeitada a justiça gratuita, pois inexistente qualquer despesa para o autor vencedor da ação. Nessa situação, o único condenado a pagar honorários é o réu

¹²⁶ Adotam-se as expressões “ação procedente” e “ação improcedente” a fim de facilitar a leitura e para manter simetria com a designação que o TRT/PR utiliza para o resultado das ações. Não se ignora que a ação, como direito subjetivo de se invocar a tutela jurisdicional, nunca será procedente ou improcedente, porque ela não se submete a tais critérios. Processualmente o correto seria utilizar a expressão de “pedidos totalmente acolhidos”, “pedidos totalmente rejeitados” e “pedidos parcialmente acolhidos”.

que perdeu a demanda;

- b) ação totalmente improcedente: derrotado na demanda, o autor é condenado ao pagamento dos honorários de sucumbência. b.1) rejeitado o pedido de justiça gratuita: o trabalhador tem que suportar o pagamento dos honorários de sucumbência. b.2) deferida a justiça gratuita: suspende-se a exigibilidade da cobrança pelo prazo de dois anos, extinguindo-se ao final, caso não ocorra alteração da situação econômica do trabalhador;
- c) ação parcialmente procedente: parte dos pedidos foi acolhida e parte rejeitada, o que ocasiona a figura da sucumbência recíproca, isto é, autor e réu são condenados ao pagamento de honorários de acordo com a extensão do (in)deferimento dos pedidos. Concedida ou rejeitada a justiça gratuita, o trabalhador tem que suportar o pagamento dos honorários sucumbenciais conforme a extensão da sua derrota processual.¹²⁷ Nessa situação, os créditos do processo são utilizados para pagamento dos honorários nos quais o autor foi condenado, seja ele beneficiário ou não da gratuidade judicial.

A partir da decisão do STF, que declarou inconstitucional o § 4º do artigo 791-A da CLT, tem-se o seguinte quadro:

- a) ação totalmente procedente: nada muda, pois a norma atingida nunca tratou desta hipótese;
- b) ação totalmente improcedente: derrotado na demanda, o autor é condenado ao pagamento dos honorários de sucumbência. b.1) rejeitado o pedido de justiça gratuita: o trabalhador tem que suportar o pagamento dos honorários de sucumbência. Ou seja, nada mudou. b.2) deferida a justiça gratuita: o autor não precisa pagar os honorários de sucumbência.

No item b.2 incide a primeira alteração decorrente da declaração de inconstitucionalidade. De acordo com a decisão do STF, concedida a gratuidade judicial, o autor não precisa pagar os honorários de sucumbência, ao contrário do que havia antes, quando havia a

¹²⁷ Há inúmeros posicionamentos sobre qual a base de cálculo desse pagamento: i) incide somente sobre os pedidos integralmente rejeitados; ii) incide sobre os pedidos parcialmente rejeitados; iii) incide sobre a diferença entre o que foi pedido e o que foi deferido; iv) havendo sucumbência mínima, é o adversário quem suporta sozinho o pagamento dos honorários, dentre vários outros entendimentos. Como esse não é o objeto da tese, não serão investigadas as múltiplas formas de se apurar o pagamento dos honorários de sucumbência nas ações parcialmente procedentes.

suspensão da exigibilidade da cobrança. Ocorre que, na prática, o resultado não será tão diverso como pode aparentar. Concedida a justiça gratuita e como não havia crédito no próprio processo (já que os pedidos haviam sido integralmente rejeitados), havia a suspensão da exigibilidade da cobrança dos honorários pelo prazo de dois anos. Vencido o biênio e não havendo alteração econômica do trabalhador, extinguiu-se a obrigação. Disso decorre que mesmo antes da decisão do STF o patrimônio do trabalhador que litigava sob a justiça gratuita não era alcançado pela cobrança dos honorários, exceto se houvesse alteração econômica que justificasse a revisão da concessão do benefício da gratuidade, o que era extremamente raro e improvável. Nesse contexto, a declaração de inconstitucionalidade do artigo apenas torna certo e definitivo (não pagamento dos honorários) aquilo que era condicional e futuro, embora os efeitos concretos sejam praticamente idênticos, já que mesmo no cenário anterior, o patrimônio do trabalhador não era afetado pela condenação a título de honorários de sucumbência.

- c) ação parcialmente procedente: parte dos pedidos foi acolhida e parte rejeitada, o que ocasiona a figura da sucumbência recíproca, isto é, autor e réu são condenados ao pagamento de honorários de acordo com a extensão do (in)deferimento dos pedidos. c.1) rejeitada a justiça gratuita: o trabalhador tem que suportar o pagamento dos honorários sucumbenciais conforme a extensão da sua derrota processual. Utiliza-se para pagamento dos honorários, os créditos que o autor possui no próprio processo. Nesta hipótese, não há nenhuma alteração imposta pela decisão do STF. c.2) deferida a justiça gratuita: pelo teor da decisão do STF, não há mais a utilização imediata dos créditos que o trabalhador possui para pagar os honorários nos quais ele foi condenado. Conforme a decisão, deve-se verificar caso a caso se com o incremento do valor recebido na demanda, há alteração da condição econômica do demandante. Caso isso ocorra, ou seja, caso o autor receba expressivo valor na ação e que isso ocasione mudança de sua condição econômica, tais créditos do processo serão utilizados para pagamento dos honorários nos quais ele foi condenado. Porém, caso o valor que o trabalhador receba no processo não tenha efetivo impacto na sua condição econômica, o trabalhador fica isento do pagamento dos honorários de sucumbência em que havia sido condenado.

É exatamente aqui a maior alteração resultante da decisão do STF. O trabalhador parcialmente derrotado na demanda fica liberado do pagamento de honorários sucumbenciais,

desde que os créditos auferidos no processo não sejam suficientes para alterar seu padrão econômico.

Imagine-se a seguinte situação: o autor formulou vários pedidos, mas somente parte deles foi acolhida. Por isso a sentença determinou a sucumbência recíproca e fixou o pagamento de honorários pelo autor e pelo réu. A decisão também concedeu a justiça gratuita ao demandante. Liquidada a decisão, apurou-se que o autor tem créditos para receber no importe de R\$ 5.000,00, mas tem que pagar R\$ 1.000,00 para o advogado do réu, ante a sucumbência parcial. Como é beneficiário da gratuidade judicial e considerando que o valor que receberá no processo não transformará sua condição econômica, afinal, o recebimento de R\$ 5.000,00 não muda alguém de patamar econômico, o autor fica isento do pagamento dos honorários sucumbenciais de R\$ 1.000,00.

Por outro lado, nesse mesmo exemplo, caso o trabalhador receba R\$ 300.000,00 de créditos no processo, evidentemente terá alterada sua capacidade econômica. Embora tenha sido deferida a gratuidade judicial, situação fática posterior alterou a realidade econômica do autor, que deixou de ser pobre na acepção jurídica do termo. Ao mudar sua capacidade econômica, o benefício anteriormente concedido pode ser revisto e, nessas circunstâncias, o autor tem que pagar os honorários de sucumbência de R\$ 1.000,00.

Essa é a racionalidade imposta pela decisão do Supremo que declarou a inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT. Com efeito, sendo beneficiário da justiça gratuita, fica o trabalhador isento do pagamento das despesas processuais, aí incluídos os honorários de sucumbência. Contudo, alterada a situação fática que autorizou e legitimou a decisão inicial, e tendo o trabalhador mudado de patamar econômico em virtude do ingresso em seu patrimônio de vultoso crédito trabalhista, fica obrigado a pagar os honorários originalmente fixados.

Precipitadamente, poder-se-ia argumentar que a decisão do Supremo acabou com a sucumbência no processo do trabalho. Nada mais equivocado. A declaração de inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT não muda nada naquelas ações em que todos os pedidos são acolhidos, porque nelas não há condenação do trabalhador. Ou seja, permanece o estímulo para a não formulação de pedidos frívolos, na medida em que é importante do ponto de vista econômico ser vencedor em todos os pedidos.

Nas ações em que todos os pedidos são rejeitados, a decisão do STF tem parcial incidência. Se o pedido de justiça gratuita for indeferido, permanece a regra prevista originalmente na reforma trabalhista, isto é, o trabalhador/autor tem que pagar os honorários de sucumbência. Se a justiça gratuita é deferida, o trabalhador fica isento do pagamento dos honorários de sucumbência, porém isso não resulta em nenhum quadro de brusca mudança. Pela regra da reforma trabalhista, quando era concedida a justiça gratuita e o autor não tinha créditos no processo, a cobrança dos honorários ficava suspensa e era extinta se em dois anos não houvesse alteração do padrão econômico do trabalhador. O que fez o STF foi extinguir de uma vez aquela incerta, condicional e futura cobrança dos honorários, que, na prática, já não ocorria.

Nas ações em que há sucumbência recíproca também é necessário analisar inicialmente se foi deferida a justiça gratuita. Isso porque, se ela for rejeitada, a decisão do STF em nada muda o critério previsto na reforma trabalhista.

Caso a justiça gratuita seja concedida, ainda assim, deve ser realizada análise individual e casuísta a fim de verificar se o trabalhador será isento dos honorários. Como já dito, caso receba uma quantia substancial na demanda, que altera sua condição econômica, o trabalhador perde o benefício da gratuidade e o valor dos honorários de sucumbência pode ser descontado do demandante. A decisão do STF somente incide quando: i) a justiça gratuita foi concedida; ii) o valor recebido não tem o condão de mudar o status econômico do trabalhador.

Embora suavizado pelo STF, ficou mantido o novo regime de despesas processuais trazido pela reforma trabalhista. De fato, houve manutenção dos honorários de sucumbência pautados no princípio da causalidade. Também foram mantidos os critérios objetivos para a concessão da justiça gratuita que, aliás, sequer foram objeto de insurgência na ADI 5766. Ou seja, permanece a racionalidade imposta pela reforma trabalhista no sentido de impor custo econômico para o demandante perdedor. É certo que foi mitigada na hipótese do deferimento da justiça gratuita, mas isso não significa que foi desmontada ou que se voltará ao cenário anterior à Lei 13.467/2017.

Com a decisão do STF, há uma forte aproximação do processo do trabalho com o processo civil. Com efeito, nos dois ramos processuais, quando ocorre a concessão da gratuidade judicial, fica o demandante liberado de pagar honorários sucumbenciais. E é certo que essa previsão contida no CPC nunca foi considerada como algo que elimina o conceito de sucumbência processual.

Mesmo com a decisão do STF, permanecem inúmeras hipóteses em que o trabalhador terá que suportar o pagamento dos honorários de sucumbência, porque derrotado na demanda. Assim, é possível sustentar que a nova matriz conceitual de litigiosidade trabalhista estabelecida pela reforma trabalhista foi mantida, sendo que seus reflexos serão objeto de detalhada análise no capítulo 4 desta tese.

1.6 Contribuição da Justiça do Trabalho para sua desconstrução

Nos itens antecedentes foram analisadas as reações dos poderes, especialmente do legislativo e do STF, que geraram e geram desprestígio, menoscabo e enfraquecimento do Judiciário Trabalhista.

É certo que fenômenos complexos, como a desconstrução da Justiça do Trabalho, não decorrem de causalidade linear e para sua ocorrência são vários fatores que se conjugam e se articulam tomando forma e conteúdo no tempo, inclusive com a colaboração do próprio objeto investigado. Assim, qual foi a participação da Justiça do Trabalho neste processo de desgaste institucional pelo qual atravessa? Ou dito de modo mais enfático: a Justiça do Trabalho concorreu para este quadro tendente à sua desidratação?

A resposta é positiva.

É possível catalogar três principais condutas do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho que estimularam posições antagônicas pelo Parlamento e pelo STF: a) criação de súmulas contrárias à legislação; b) mudanças bruscas, repentinas e sem sinalização prévia da jurisprudência; c) renitência em seguir os posicionamentos do Supremo.

1.6.1 Criação de súmulas contrárias à legislação

Passa-se a analisar as três posturas citadas, iniciando pelo estabelecimento de súmulas que criam ou restringem direitos sem qualquer autorização legal ou em evidente oposição à legislação vigente.¹²⁸

¹²⁸ Sobre ativismo judicial confira: BARBOSA, Claudia, Maria. A juristocracia no Brasil e o futuro da Constituição. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 14, n. 2, e34100, maio/ago. 2019. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369434100>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/34100> Acesso em: dia 28 nov.2019; BARBOSA, Claudia Maria; TAVARES NETO, José Querino. La juristocracia y el activismo judicial en el supremo tribunal federal de Brasil. **Revista Latinoamericana de Sociología Jurídica**, v. 1, p. 245-277, 2020.

A Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho fornece farto material para verificar o perfil legislador do tribunal.¹²⁹ A análise é por amostragem, porque não é possível investigar todas as súmulas e orientações jurisprudenciais que criam direitos ou estabelecem deveres sem previsão legal, já que a análise demandaria examinar dezenas de verbetes e este não é o objetivo central da tese.

A Súmula 372 tem a seguinte redação:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-I - inserida em 25.11.1996) II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-I - DJ 11.08.2003).¹³⁰

O verbete se originou da conversão das Orientações Jurisprudenciais 45 e 303, da SBDI-1 do TST. Compulsando os precedentes que deram origem à OJ nº 45, da SBDI-1 do TST¹³¹, observa-se que o fundamento para a integração da gratificação de função exercida por longo período de tempo residia no art. 62, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, que assim dispunha na época:

Art. 62. Ao servidor investido em função de direção, chefia ou assessoramento é devida uma gratificação pelo seu exercício.

(...)

§ 2º A gratificação prevista neste artigo incorpora-se à remuneração do servidor e integra o provento da aposentadoria, na proporção de 1/5 (um quinto) por ano de exercício na função de direção, chefia ou assessoramento, até o limite de 5 (cinco) quintos.

É o que consta expressamente, por exemplo, de trecho do acórdão proferido no ERR 01944/1989:

¹²⁹ Com argumentos parcialmente semelhantes, Ives Gandra da Silva Martins Filho também analisa esta súmula MARTINS FILHO, Ives Gandra. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Vol. 217, ano 47, São Paulo: RT, mai./jun.2021, p. 354-356.

¹³⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372. Acesso em: 20 dez. 2020.

¹³¹ ERR 141418/1994, Ac. 1871/1996 – Min. João Oreste Dalazen; DJ 13.12.1996; ERR 43753/1992, Ac. 3355/1996 - Min. Armando de Brito; DJ 16.08.1996; EEDRR 88144/1993, Ac. 684/1996 - Min. Ronaldo Lopes Leal; DJ 06.09.1996; ERR 75228/1993, Ac. 4016/1995 - Red. Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros; DJ 23.02.1996; ERR 67026/1992, Ac. 2055/1995 - Min. Vantuil Abdala; DJ 10.08.1995; e ERR 01944/1989, Ac. 2155/1992 - Red. Min. Orlando Teixeira da Costa; DJ 12.02.1993.

O princípio da analogia, cuja aplicação é autorizada pelo art. 8º da CLT. Os servidores públicos, que são trabalhadores como os empregados das empresas privadas, tiveram reconhecido pela legislação ordinária (Lei nº 6.732/79 e hoje artigo 62, § 2º da Lei nº 8112/90) o direito de incorporação da gratificação pelo exercício de função de Direção, Chefia ou Assessoramento. Nada demais, pois, que se reconheça, também, esse direito, aos empregados das empresas privadas, quando exerceram, por longo tempo, gozando da confiança do empregador e sem nunca a terem perdido, função de confiança, mormente quando o legislador, dispondo sobre a espécie (art. 468, parágrafo único da CLT), esqueceu-se de explicitar se a reversão ao cargo efetivo, quando o trabalhador deixar o exercício de função de confiança, importa na perda da gratificação respectiva, mesmo tendo prestado relevantes serviços ao empregador, naquela situação, por longo tempo.

A fundamentação supracitada era, por si só, equivocada, na medida em que equiparava regimes jurídicos distintos - estatutário e celetista. De toda sorte, pode-se entender que a jurisprudência procurou atribuir interpretação isonômica à gratificação de função exercida pelos empregados da iniciativa privada e dos servidores do poder público. Assim, em novembro de 1996, foi editada a Orientação Jurisprudencial nº 45, da SBDI-1, do TST

Ocorre que o art. 62, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 - que fundamentou a edição da Orientação Jurisprudencial 45 - foi revogado pela Lei nº 9.527/1997, eliminando a possibilidade de integração da gratificação de função pelos servidores públicos. Ruiu, pois, o fundamento legal que autorizava a analogia utilizada pelo TST.

Não obstante, a orientação jurisprudencial não foi cancelada. E pior, em 2005, a Orientação Jurisprudencial foi convertida na famigerada Súmula 372, I, do TST, em que pese o fundamento legal subjacente estivesse revogado desde 1997, permanecendo a súmula no mundo jurídico até os dias atuais. Isso demonstra que a Súmula sob comento adquiriu vida própria, passando a ser aplicada sem que fossem revistos seus fundamentos, malgrado a alteração da legislação que não mais autorizava a interpretação analógica outrora realizada.

Portanto após 1997 ao invés de existir tratamento isonômico entre os servidores públicos estatutários e os empregados da iniciativa privada, estes passaram a ter privilégio em comparação àqueles, pois poderiam incorporar a gratificação de função. Isso tudo à míngua da existência de dispositivo legal autorizador.

O anacronismo da Súmula nº 372, I, do TST, e a inexistência superveniente de fundamento legal a autorizar a analogia levada a efeito pelo Tribunal Superior do Trabalho (revogação do art. 62, § 2º, da Lei nº 8.112/1990), demonstram como o tribunal criou situações jurídicas em clara afronta ao texto legal. Como já dito, a Súmula 372 está longe de ser um caso

isolado ou periférico no TST. Sem a pretensão de esgotar, é possível citar as seguintes súmulas que criam ou restringem direitos sem qualquer autorização legal ou em evidente oposição à legislação vigente¹³²: a) súmula 114 em clara oposição ao artigo 40, § 4º da Lei 8630/1980 e § 1º do art. 884 da CLT; b) súmula 214 que cria hipótese de interposição de recurso ordinário imediato em violação ao § 1º do art. 893 da CLT; c) súmula 277 que é antagônica ao que prevê o artigo § 3º do art. 614 da CLT; d) súmula 291 que criou uma hipótese de indenização sem qualquer previsão legal; e) súmula 310 que estabelecia requisitos para a substituição processual em discordância ao art. 8º, III, da Constituição Federal; f) Súmula 425 que veda o *jus postulandi* no TST, afrontando a literalidade do art. 791 da CLT. Aqui não são citadas as súmulas em desacordo com a reforma trabalhista, já que o objetivo é demonstrar o antagonismo prévio à vigência da Lei 13.467/2017.

A criação jurídica por intermédio das súmulas que brotavam incessantemente no TST, em grande parte ao arrepio da legislação ou estabelecidas de supetão e sem o debate necessário no Judiciário, serviram para aprofundar o desgaste pelo qual passa a Justiça do Trabalho e como justificativa para a implementação da reforma trabalhista como pode se verificar no parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados:

... temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolar sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei.¹³³

Como já afirmado antes, os pareceres e as deliberações do Parlamento buscavam justificar as opções políticas-ideológicas prevalecentes, que eram voltadas à retração da Justiça do Trabalho e da atividade do TST. Mas, não se pode desconhecer que a conduta legiferante do TST contribuiu para o desenvolvimento deste argumento.

¹³² FARAH, Gustavo Pereira. **As súmulas inconstitucionais do TST**. São Paulo: LTr, 2007, p. 136 e seguintes.

¹³³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 12 ago. 2020.

1.6.2 Mudanças bruscas, repentinas e sem sinalização prévia da jurisprudência

Além do conteúdo sumular que estabelece regras e princípios deformados da legislação¹³⁴, uma segunda característica do TST deve ser examinada: a mudança de entendimento sem a existência de julgamentos anteriores que orientassem este novo padrão. Mais do que isso, o tribunal estabelece que o novo entendimento alcança situações pretéritas que haviam sido realizadas conforme o entendimento jurisprudencial então vigente, ou seja, trata-se de mutação jurisprudencial *ex tunc*.

Estas mudanças radicais e repentinas de posicionamento atingiram seu ápice nos anos de 2011 e 2012, quando o Tribunal Superior do Trabalho implantou uma figura chamada de Semanas do TST. Em sessões fechadas os Ministros discutiam criavam, cancelavam e alteravam as súmulas do tribunal. Conforme relata Martins Filho, nas duas Semanas foram alteradas 52 súmulas e, em várias ocasiões, como na hipótese da Súmula 277, sem que existisse sequer sinalização do tribunal neste sentido.¹³⁵

A já mencionada súmula 277 do TST é o exemplo mais ofuscante disso. Na redação originária, estabelecia que as condições previstas nas normas coletivas vigoravam no prazo do respectivo instrumento, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. Tratava-se de entendimento pacífico na jurisprudência, previsto na legislação¹³⁶ e amplamente dominante na doutrina, sendo adotado de modo unânime nas relações individuais de trabalho. Assim, a previsão existente na convenção coletiva de trabalho prevalece enquanto houver vigência do instrumento. Uma vez cessada a previsão na convenção coletiva, a condição passa a não ser mais aplicável aos contratos individuais de trabalho.

Com a nova redação, a Súmula 277 passou a ter posicionamento completamente antagônico ao anterior. Com efeito, constou no verbete que as cláusulas dos instrumentos normativos integram os contratos individuais de trabalho e somente podem ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho.

No formato anterior, a cláusula da convenção ou acordo coletivo somente tinha validade durante a vigência do instrumento coletivo. Já a partir da nova redação, a cláusula da

¹³⁴ FARAH, Gustavo Pereira. **As súmulas inconstitucionais do TST**. São Paulo: LTr, 2007, p. 136 e seguintes.

¹³⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Vol. 217, ano 47, São Paulo: RT, mai./jun.2021, p. 323-327.

¹³⁶ § 3º do artigo 614 da CLT: Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos.

convenção ou acordo coletiva passou a aderir indefinida e permanentemente ao contrato de trabalho, independente da vigência do instrumento normativo. Adotou-se postura diametralmente oposta, sem que existissem decisões no âmbito do TST informando que havia mudança de entendimento. Em 2016 a Súmula teve sua aplicação cancelada por força da medida liminar concedida pelo Ministro Gilmar Mendes na ADPF 323 como já visto no item 1.3.

Situação semelhante ocorreu com a Súmula 244 do TST. A redação original estabelecia que a empregada gestante não tinha direito à estabilidade, na hipótese de ser contratada na modalidade de experiência. O argumento era que a estabilidade é incompatível com a celebração de contrato que já prevê sua extinção com data determinada. A despeito de ser um entendimento consolidado no âmbito do TST, durante a II Semana do TST realizada em 2012 o tribunal resolveu, sem precedente relevante contrário e sem qualquer sinalização prévia, adotar premissa diversa, no sentido de que a estabilidade gestante também alcança contratos a termo.

Do ponto de vista do direito material, entende-se o segundo entendimento como sendo harmônico com a ideia de garantia e manutenção do nascituro, finalidade principal da norma. Mas, o que aqui importa para a análise é a mudança abrupta de entendimento com aplicação retroativa. Assim, empregados e empregadores que celebraram negócios jurídicos sob a égide e baseados no entendimento de determinada súmula do TST passaram a ser alcançados pela nova visão jurisprudencial em incorreta retroatividade jurisprudencial.

Não é razoável que o tribunal altere, crie e cancele tantas súmulas em tão pouco tempo, sobretudo quando várias delas eram rigorosamente aplicadas pelo próprio tribunal. A situação fica ainda pior quando o TST impõe o novo entendimento para regular as condições que ocorreram sob a égide do entendimento anterior. Como afirmam Cláudia Barbosa e Andreassa Júnior, os tribunais superiores não observam a coerência, a integridade e, sobretudo, não entregam previsibilidade na formulação de suas súmulas.¹³⁷

Não há óbice algum ao tribunal revisitar, rediscutir e reformar as súmulas anteriores; ao revés, é saudável que isso aconteça a fim de oxigenar e permitir novas interpretações, novas situações, novas matérias. Mas isso deve decorrer de um processo gradual e paulatino, com informação e transparência aos jurisdicionados. É natural que súmulas antigas percam a densidade

¹³⁷ ANDREASSA JUNIOR, Gilberto; BARBOSA, Cláudia Maria. Teoria dos precedentes e sua incompatibilidade com o sistema deliberativo dos tribunais superiores. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 3, p. 874, dez. 2017. ISSN 1981-3694. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/26773-145631-1-PB.pdf. Acesso em: 04 nov. 2021.

argumentativa que tinham na ocasião em que foram criadas e isso decorre da evolução do direito, mas não é razoável que o tribunal se feche em uma semana e apresente entendimentos absolutamente inéditos, sem amparo e previsão em decisões anteriores e estabeleça um giro interpretativo tão intenso como o TST fez, seja nas famigeradas semanas do TST ou mesmo em outros momentos em que a jurisprudência era alterada de um dia para o outro.

Estas bruscas mudanças jurisprudenciais foram um dos estopins para o desenvolvimento das reações legislativas efetuadas pelo Parlamento em desfavor da Justiça do Trabalho. De fato, sob o argumento de populismo e ativismo judicial, o parecer do senador Ricardo Ferraço¹³⁸, citado depois pelo parecer do senador Romero Jucá¹³⁹, pretendeu inibir, ou melhor, impedir que o TST voltasse a criar, cancelar e alterar dezenas de súmulas de um dia para outro.

Aliás, o Senado Federal desenvolveu idêntico argumento após a promulgação da Lei 13.467/2017. No julgamento da ADC 62/DF, ao prestar informações sobre a constitucionalidade da alteração dos critérios para a edição de súmula pelo TST, o Senado Federal aduziu que a norma questionada fixa parâmetros “extremamente razoáveis e proporcionais em face da realidade anterior observada de insegurança jurídica pela mudança repentina de entendimento e a falta de maturação no desenho das linhas norteadoras”. Por fim, consignou que “fixar os critérios que pretendemos melhores é usurpar a competência do legislador ordinário”¹⁴⁰

O discurso existente no seio do Parlamento evidentemente ressoava o entendimento de diminuição da relevância da Justiça do Trabalho e em vários pontos é claramente hiperbólico. Contudo, não há como negar que o Tribunal Superior do Trabalho contribuiu para a formação e desenvolvimento desta visão que teve na reforma trabalhista seu ápice.

Para tanto, a reforma criou inúmeros requisitos formais e materiais que tornam praticamente impossível o estabelecimento de novos verbetes. Se de um lado havia excesso de ativismo e voluntarismo, a resposta legislativa trouxe restrição indevida da organização do tribunal. Os requisitos são de tal ordem intensos que, desde o advento da reforma, nenhuma súmula foi

¹³⁸ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

¹³⁹ JUCÁ, Romero. **Parecer (SF) nº 67, de 2017.** Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&disposition=inline>. Acesso em: 07 set. 2020

¹⁴⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 62.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5654198>. Acesso em: 09 dez. 2020.

criada e, além disso, tais requisitos são mais rigorosos que aqueles previstos para o estabelecimento de súmula vinculante pelo STF. Para coibir o exagero sumular do TST, a reforma trouxe um despropósito legislativo mutilador da jurisprudência. Embora desmedida a reação, ela tem parcial origem no imoderado uso sumular do TST.

Como já afirmado anteriormente, somente o TST recebeu este tratamento já que o STJ continua a ter os mesmos critérios para a edição de novas súmulas.

Paradoxalmente a rigidez para a criação de súmulas novas também significou a impossibilidade de cancelamento das súmulas antigas que são literalmente contrárias à atual legislação. Isso porque, no entendimento majoritário do TST, cancelamento de súmula tem o mesmo significado de alteração de súmula e, assim, a restrição imposta pela reforma trabalhista à alteração sumular acarretou e permitiu a “sobrevivência de súmulas contrárias à lei”¹⁴¹ em evidente efeito invertido e não desejado pelo legislador. Nesse contexto, a despeito de dezenas de súmulas terem conteúdo absolutamente contrário à previsão normativa, elas permanecem em vigor (ao menos formalmente), já que o TST não consegue cumprir os requisitos estabelecidos como quórum diferenciado, quantidade mínima de precedentes, participação de entidades dentre outros para cancelá-las.

Embora amarrado na possibilidade de criar, alterar ou cancelar novas súmulas, curiosamente o TST não utiliza a técnica dos recursos repetitivos prevista no art. 896-C e parágrafos da CLT. Referida modalidade, permite que o julgamento proferido pelo TST alcance e vincule todos os processos que tratam da mesma matéria. De fato, quando julgada sob o rito repetitivo, a decisão passa a obrigar todos os graus jurisdicionais inferiores possuindo, assim, efeito vinculante e não meramente persuasivo como as súmulas.

Desde a criação do rito dos recursos repetitivos pela Lei 13.015/2014, somente dezoito temas foram selecionados para julgamento pelo TST.¹⁴² Destes, já foram julgados 11 temas, mas o que chama a atenção é somente houve uma afetação de tema após a vigência da reforma trabalhista (11/11/2017).

¹⁴¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Vol. 217, ano 47, São Paulo: RT, mai./jun.2021, p. 323.

¹⁴² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tabela de recursos de revista repetitivos**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/presidencia-nurer/recursos-repetitivos>. Acesso em: 08 dez. 2020.

Embora cinco temas tenham sido julgados após a reforma trabalhista entrar em vigor, todos eles haviam sido afetados em data anterior. A tabela que consta no apêndice mostra os temas, a data da afetação ao rito dos recursos repetitivos e a data do julgamento.

Observa-se que 2 temas foram afetados em 2015, 6 temas em 2016 e 9 temas em 2017, mas todos antes da vigência da reforma trabalhista. Somente 1 tema foi afetado após a reforma trabalhista. É inusitado que o TST não tenha utilizado este modelo de julgamento quando se viu manietado na edição das súmulas, já que tem efeito vinculante e obriga a todos os graus jurisdicionais inferiores.

O TST praticamente também não se valeu do incidente de assunção de competência, na medida em que somente 2 temas foram afetados.¹⁴³ O primeiro foi instaurado em 06/09/2016, mas no julgamento proferido em 23/02/2017 o incidente não foi admitido e o segundo foi instaurado em 10/08/2017 e julgado em 18/11/2019. Ambos, portanto, foram instaurados antes do advento da reforma trabalhista.

Afirma-se que é curioso o TST não se valer desta técnica, já que o STF e o STJ a utilizam largamente. O Supremo Tribunal Federal tem 1114 temas de repercussão geral¹⁴⁴ e o Superior Tribunal de Justiça tem 1074 temas referentes ao repetitivos.¹⁴⁵

Assim, existem mecanismos processuais aptos para que o TST estabeleça sua jurisprudência inclusive com maior eficiência que as súmulas, que são somente persuasivas. Contudo, ao que parece, a reforma incutiu um novo comportamento de passividade e retração do TST, que não utiliza os instrumentos processuais existentes a fim de espraiar o seu entendimento aos demais tribunais inferiores.

1.6.3 Renitência em seguir os posicionamentos do Supremo

Como já se consignou no item 1.4, nos últimos anos todas as vezes que o Supremo Tribunal Federal foi chamado a decidir as principais questões trabalhistas ele se posicionou

¹⁴³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tabela de incidentes de assunção de competência**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/incidente-assuncao-competencia>. Acesso em: 08 dez. 2020.

¹⁴⁴ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Teses de repercussão geral**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/abrirTemasComRG.asp>. Acesso em: 20 dez. 2020.

¹⁴⁵ SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Repetitivos e IACs**. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?p=true&novaConsulta=true&quantidadeResultadosPorPagina=10&i=1&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1074&cod_tema_final=1074&ordenacaoCriterio=1&ordenacaoDecrescente=1. Acesso em: 20 dez. 2020.

contrariamente ao entendimento dominante do Tribunal Superior do Trabalho. Mesmo assim ou exatamente por isso, o TST continuou a julgar de modo divergente ao estabelecido pelo Supremo.¹⁴⁶

A seguir são analisadas decisões do Tribunal Superior do Trabalho que claramente não aplicam a jurisprudência do STF.

No julgamento do RE nº 895759/PE¹⁴⁷ ocorrido em 23/05/2017 o STF estabeleceu a possibilidade de as normas coletivas transacionarem sobre o horário *in itinere*, utilizando como razões de decidir a fundamentação contida no RE 590.415 (tema 152) ocasião em que o STF ponderou que a Constituição “reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”, explicitando a tese de que há possibilidade da utilização “desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Por fim, consignou que prevalecem as normas coletivas sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”.¹⁴⁸

Não obstante a adoção explícita de entendimento no sentido de que é possível a redução de direitos por normas coletivas adotada pelo Supremo, o Tribunal Superior do Trabalho continua impedindo tal forma de negociação.¹⁴⁹ Em julgamento relatado pelo Ministro Freire Pimenta, o TST fixou premissa diversa daquela defendida pelo Supremo como pode se constatar em trecho do acórdão:

O Tribunal Pleno desta Corte, após as decisões do Supremo Tribunal Federal dos Ministros Luís Roberto Barroso e Teori Zavasck nos REs nos 590.415/SC (caso BESC) e 895.759/PE, respectivamente, pela ampla maioria de 22 votos a 4, no julgamento do processo E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, cujo Relator foi o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, consagrou a tese de que a negociação coletiva não é absoluta, de modo que não é possível a supressão ou a redução significativa das horas *in itinere* sem qualquer contrapartida pela renúncia do direito.¹⁵⁰

¹⁴⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Vol. 217, ano 47, São Paulo: RT, mai./jun.2021, p. 319-376.

¹⁴⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 895759/PE**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 27 ago. 2020.

¹⁴⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 590415**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 27 ago. 2020.

¹⁴⁹ É o que demonstram os seguintes julgados: Ag-E-RR 760-76.2016.5.09.0562, SDI-1, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 3/8/2018; Ag-E-ED-RR 752-38.2011.5.15.0100, SDI-1, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 3/8/2018; e AgR-E-ARR 470-81.2015.5.09.0017, SDI-1, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/3/2018.

¹⁵⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/Ag-E-ED-ARR-10805-55_2016_5_18_0121.pdf. Acesso em: 20 dez. 2020.

A resistência do TST ressoa também nos tribunais regionais. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região mantém vigente a Súmula 25¹⁵¹ que reputa inválida pactuação coletiva que restringe pagamento do horário *in itinere* a despeito de o STF ter adotado posição antagônica expressa e vinculante.

No julgamento da Reclamação 36.958, o STF¹⁵² cassou decisão proferida pelo TST envolvendo matéria relativa à responsabilização da administração pública por créditos trabalhistas. Durante o julgamento chama a atenção a forma como os ministros se referem à resistência de o TST acolher a jurisprudência do Supremo. O Ministro Marco Aurélio consignou: “É preciso reconhecer que o Tribunal Superior do Trabalho não aceita – como se pudesse aceitar ou não – o pronunciamento do Supremo, como se fosse o ‘Supremo Tribunal do Trabalho’, e não o é.” O Ministro Barroso afirmou que: “há uma resistência relativamente à interpretação dada pelo STF” e, após, relatou que o TST manobra para que a matéria não alcance trânsito no STF e assim prevaleça o entendimento do TST que está em discordância com o STF. Por fim, asseverou o Ministro Alexandre de Moraes “numa matéria em que o Supremo Tribunal Federal já entendeu ter repercussão geral, já julgou a repercussão geral, já editou teses sobre repercussão geral, o que vem fazendo, a meu ver, o TST? O TST, para que essa matéria acabe não chegando ao Supremo Tribunal Federal, fala que a mesma matéria - matéria jurídica, não a matéria de fato -, a questão da responsabilidade solidária ou não, não tem transcendência.”¹⁵³

O que se observa nos julgamentos acima descritos, aliado ao que foi relatado no item 1.4, é que se tornou habitual no STF a crítica ácida à forma de proceder e julgar do TST. Construído o sistema jurídico na premissa do respeito às decisões do Supremo, não é dado ao TST simplesmente ignorá-las ou contorná-las. Ao agir desta forma, deslegitima-se como centro produtor de jurisprudência e justifica – ainda que indiretamente – o argumento contido na reforma trabalhista no sentido de que deve ser amarrado, afinal, não observa a jurisprudência do Supremo e torna letra morta o artigo 927 do CPC.¹⁵⁴

¹⁵¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Pesquisa de súmulas**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/sumula.xhtml>. Acesso em: 08 set. 2020.

¹⁵² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 36958**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5777568>. Acesso em: 20 dez. 2020.

¹⁵³ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 36958**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5777568>. Acesso em: 20 dez. 2020.

¹⁵⁴ Art. 927. Os juízes e os tribunais observarão: I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; II - os enunciados de súmula vinculante; III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos;

Não se nega que a jurisprudência deve superar a mera subsunção e estabelecer critérios que estejam em conformidade com os direitos sociais. Tampouco se trata de afastar a indispensável tutela do hipossuficiente, marco que define e qualifica o direito do trabalho como ramo específico do direito. Muito menos sustenta-se um novo liberalismo inconsequente que na forma e na essência pretende reprimatizar uma juridicidade do século XIX. É evidente que o direito do trabalho existe e se devolve na perspectiva de equilibrar¹⁵⁵ a assimétrica relação de poder, fortuna e conhecimento entre empregado e empregador e nem poderia ser diferente, na medida em que o empregador é um ator coletivo por excelência e suas condutas têm o condão de gerar impactos concretos no patrimônio jurídico dos empregados.

Mas isso não autoriza e tampouco justifica a adoção de postura antagônica ao vértice do sistema de justiça. A indisciplina judiciária do TST que desconsidera as decisões do STF, aliada ao furor sumular imprevisível e instável, acabaram sendo o estopim para uma reforma legislativa moldada exatamente para frear seus impulsos. Ao se distanciar do que diz o STF e do que se debate no Parlamento, o TST criou uma armadilha para si mesmo: estendeu de tal forma seu posicionamento no afã de tutelar os trabalhadores, que acabou insuflando o Parlamento à edição de norma que restringe direitos deles e reduz a atuação do próprio TST.

Permanece o TST aprisionado em formato de excesso tutelar que, ao se revelar imoderado, acaba por desprotegê-lo. As inúmeras decisões do STF em sentido contrário e a produção legislativa são a resposta a esse padrão jurisprudencial trabalhista adotado e ambas têm como consequência um apequenamento da Justiça do Trabalho.

IV - os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional;

¹⁵⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 29. ed. Madrid: Ramón Areces, 2021, p. 72.

2º CAPÍTULO: MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A tese trabalha com a hipótese de que o estímulo à contratação autônoma pela reforma trabalhista associado à quarta revolução industrial são fatores que têm o condão de gerar a migração dos contratos de emprego para relações contratuais autônomas, sobretudo nas plataformas digitais e, neste caminho, ocorre a diminuição dos potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista. Isso porque, quem demanda na Justiça do Trabalho é o empregado regido pela CLT e, ao se minorar sua quantidade (pois crescem os autônomos), reduzir a sindicalização e esfacelar a ideia de pertencimento à uma categoria¹⁵⁶, haverá retração da utilização da Justiça do Trabalho.

Neste contexto, em primeiro lugar, descreve-se e contextualiza-se como a tecnologia e a quarta revolução industrial impactam o mundo do trabalho. Dentre os inúmeros reflexos deste movimento socioeconômico, investiga-se especialmente os originais modelos negociais que surgem e como as novas tecnologias gerarão mutações nas relações de trabalho.

O advento das plataformas digitais gerou um rompimento com o direito do trabalho clássico. Até o início da quarta revolução industrial as contratações dos trabalhadores tinham como regime jurídico preponderante a utilização do contrato de emprego, com subordinação direta e vinculação específica a um tomador, ao passo que as plataformas digitais oferecem um modelo diverso, na medida em que as contratações não mais se vinculam ao núcleo duro do direito do trabalho, mas sim às modalidades autônomas de contratação.

É inegável que a análise das mutações do trabalho é tema altamente complexo e composto por inúmeras variáveis como questões socioeconômicas, de políticas públicas, desempenho econômico do país, da taxa de desocupação, da quantidade de desalentados, perfil educacional da massa de trabalhadores, avanços tecnológicos, dentre outros. Assim, o objetivo do capítulo é descrever o atual estado da arte da quarta revolução industrial, examinando sua amplitude e dimensão. Em seguida, investiga-se a economia do compartilhamento e os novos modelos negociais que estão afetando as relações de trabalho, com destaque para a Uber, dada a sua representatividade.

¹⁵⁶ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 557. Em sentido semelhante: SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 119; CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 558.

Esta mudança econômica decorrente das novas tecnologias caminha junto com a mudança normativa. Como foi visto no item 1.5.1, um dos objetivos da reforma trabalhista foi incentivar a contratação pela forma autônoma, sem vínculo de emprego entre os contratantes. A associação destes dois movimentos tem impacto na forma pela qual o sistema de justiça trabalhista passará a ser provocado, reduzindo seu espaço de atuação pela perda dos seus usuários, o que configura um dos vetores de enfraquecimento da Justiça do Trabalho.

2.1 Tecnologia e emprego

A pergunta a ser respondida é: as novas tecnologias originadas na e pela quarta revolução industrial extinguirão os empregos em razão da automação e da inteligência artificial?

Na literatura é possível identificar duas grandes correntes que condensam os principais argumentos contrários e favoráveis: a) os tecnofóbicos¹⁵⁷ que sustentam a extinção de uma grande quantidade de empregos nos próximos anos e uma reformulação completa do mercado de trabalho; b) os tecnotimistas¹⁵⁸ que acreditam no poder da renovação e da criação de novos empregos pela tecnologia. Essa divisão não é estanque e inflexível, mas baseada na ênfase de seus defensores. Embora existam posições intermediárias¹⁵⁹, que analisam a repercussão da tecnologia no mercado de trabalho de acordo com o desenvolvimento de cada país ou investigam o impacto por faixa salarial, as conclusões dos seus autores acabam se voltando para uma das correntes acima apresentadas, o que justifica a divisão e a análise realizadas.

Na verdade, a discussão sobre tecnologia e trabalho não é nova.¹⁶⁰ Como relatam Acemoglu e Robinson, em 1589 o inventor William Lee requereu que a rainha Elizabeth lhe

¹⁵⁷ Expressão utilizada por MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n.3, 2015, p. 45.

¹⁵⁸ Nomenclatura usada por LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos.** Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 176.

¹⁵⁹ Para estes assuntos confira: ACEMOGLU, Daron, AUTOR, David H. Skills, tasks and technologies: Implications for Employment and Earnings. **Handbook of Labor Economics**, vol. 4, 2011, p. 1043-1171; KRULL, Sebastian. El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo. **Tendencias generales y en América Latina**. Santiago: Naciones Unidas, 2016; AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 3-30. BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia.** São Paulo: M. Books do Brasil, 2014, p. 51 e seguintes.

¹⁶⁰ MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n.3, 2015, pp. 33; ARNTZ, Melanie; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. **OECD Social, employment and migration working papers** n. 189. Paris: OECD, 2016, p. 1-

fornecesse a patente da sua obra que iniciaria a mecanização da produção têxtil. A rainha, contudo, recusou a patente sob o argumento de que seu invento poderia causar a ruína dos trabalhadores pela perda de seus empregos.¹⁶¹

Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee informam que os seguidores de Ned Ludd que destruíram os teares mecânicos em 1811 na Inglaterra eram movidos pela preocupação de a tecnologia extinguir os empregos.¹⁶² Mais de um século depois, forte apreensão também pode ser identificada em John Maynard Keynes, quando afirmou em 1930 que uma nova doença surgia: o desemprego causado pela tecnologia, decorrente da descoberta de se economizar a mão de obra com o advento da automação.¹⁶³

Trata-se, assim, de debate que se retoma quando ocorre alguma alteração substancial na tecnologia. Os adeptos da primeira corrente, entendem que o implemento da inteligência artificial gerará a extinção em massa dos empregos. Um de seus principais expoentes, Jeremy Rifkin, afirmou em 1995 que haveria o fim dos empregos, a destruição da vida e a desestabilização da sociedade.¹⁶⁴ Disse na época que pelo menos 90 milhões dos 124 milhões de postos de trabalho americanos eram vulneráveis à substituição por máquinas. Nada disso aconteceu e, mesmo sem os fatos terem comprovado a previsão anterior, em 2011 o autor continuou a fazer diagnósticos sombrios, afirmando que a economia colaborativa provavelmente irá acabar com o trabalho humano, que será substituído por tecnologias inteligentes.¹⁶⁵

Em importante e muito analisado estudo publicado em 2013, Frey e Osborne relatam que até 47% dos empregos nos Estados Unidos estão em risco, já que poderão ser

35 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1z9h56dvq7-en.pdf?expires=1603835326&id=id&accname=guest&checksum=CDDF73D53A5800ABD87372E4CB1BA1A4>.

Acesso em: 28 out 2020; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo. In: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 53; AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 3-4.

¹⁶¹ ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James A. **Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty**. New York: Crown, 2012, p. 177.

¹⁶² BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2014, p. 47.

¹⁶³ KEYNES, John Maynard. Economic possibilities for our grandchildren. **Essays in persuasion**. New York: W. W. Norton & Co, 1963, p. 358-373. Disponível em: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>. Acesso em: 02 dez 2020.

¹⁶⁴ RIFKIN, Jeremy. **The end of work**. New York: Putnam Book, 1995, p. 3.

¹⁶⁵ RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial – como o poder lateral está transformando a energia, economia e o mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012, p. 281.

computadorizados em 10 ou 20 anos.¹⁶⁶ O estudo investigou 702 ocupações e as possibilidades de saírem do padrão de comportamento atual.

Em conclusão semelhante, Lee entende que a revolução baseada na inteligência artificial será diferente das anteriores. Além de gerar o fim de algumas atividades específicas, acarretará a destruição de “toda uma indústria por causa dos novos modelos de negócios.”¹⁶⁷ Assim, conclui que em dez ou vinte anos há possibilidade de “automatizar 40% a 50% dos empregos nos Estados Unidos.”¹⁶⁸

Por outro lado, a segunda corrente chamada de tecnotimista, à qual se vincula esta tese, acredita na destruição criativa do capitalismo e que, embora algumas ocupações ou atividades possam ser extintas, outras serão geradas para substituí-las. Divide-se a análise desta corrente em dois momentos: a) quais foram os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho nas revoluções industriais anteriores; b) qual a tendência para a quarta revolução industrial.

A cada novo avanço tecnológico, tais como o motor a vapor, a eletricidade, o motor a combustão, a internet, retoma-se a discussão de que a tecnologia suprimirá os empregos, mas o que se constata é exatamente o oposto: desde o início desta polêmica o que se viu foi o crescimento do mercado de trabalho, da produtividade e a queda dos preços dos produtos e serviços.¹⁶⁹

Segundo Mokyr, Vickers e Ziebarth¹⁷⁰ o problema das fábricas inglesas no início do século XIX não era a pequena quantidade de empregos, mas sim as péssimas condições de trabalho no local. Relatam os autores que o medo dos ludistas nunca se concretizou, já que a tecnologia criou novas formas de trabalho e emprego que antes não existiam, bem como foram criados novos setores na economia, capazes de absorver a mão de obra existente, inclusive com aumento da renda.¹⁷¹

¹⁶⁶ Adotou-se a mesma terminologia utilizada pelos autores, que usam “*computerisation*” e não a expressão mais usual e ampla “*automation*” FREY, Carl Benedict; OSBORNE, Michael. *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* **University of Oxford**. Disponível em: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>. Acesso em: 14 abr. 2020.

¹⁶⁷ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 194.

¹⁶⁸ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 196.

¹⁶⁹ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 177.

¹⁷⁰ MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. *The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?*” **The Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n.3, 2015, p. 34.

¹⁷¹ MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. *The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?*” **The Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n.3, 2015, p. 36.

Como afirma David Autor, nos dois últimos séculos mesmo com o progresso tecnológico e a automação, o elemento humano não se tornou obsoleto; ao revés, houve crescimento da quantidade de empregos, mesmo considerando a entrada das mulheres no mundo do trabalho no século XX¹⁷² que aumentou consideravelmente a oferta de mão de obra.

O implemento das novas tecnologias na perspectiva macro aumentou a produtividade e trouxe riqueza. O exemplo britânico fornecido por Castells é paradigmático: em 1780 os trabalhadores rurais representavam 50% da força de trabalho, percentual que foi reduzido para 2,2% em 1988. Neste período “a produtividade *per capita* aumentou por um fator de 68, e o aumento da produtividade possibilitou o investimento de capital e trabalho na indústria, depois em serviços, de forma a empregar uma população cada vez maior.”¹⁷³ Ou seja, o progresso tecnológico teve o condão de “substituir o trabalho por ferramentas mais eficientes de produção”¹⁷⁴ aumentando nesse trajeto a quantidade de empregos, o rendimento e as oportunidades.

O ponto que se quer destacar é que nas três revoluções industriais anteriores a tecnologia não foi responsável pela supressão dos empregos. A criação dos veículos, aviões, aparelhos celulares ou descaroçadores de algodão geraram a extinção de algumas atividades, como os artesãos que foram substituídos pela linha de montagem, ou até mesmo de parte de alguns setores, como a expressiva redução de mão de obra rural, mas quando se observa o mundo do trabalho integralmente denota-se o aumento nos níveis de emprego, renda e de produtividade.

A despeito de as evidências indicarem que as profecias alarmistas do fim do emprego pela automação nunca se concretizarem, elas foram recorrentes nas últimas décadas. David Autor¹⁷⁵ relata que a preocupação e a ansiedade com a automação nas décadas de 1950-1960 nos Estados Unidos, tomou tal proporção que foi criado um programa específico pelo governo americano para analisar o fenômeno.

Existe ainda outra circunstância que precisa ser realçada: além de a tecnologia não suprimir os empregos, ela foi capaz de melhorar as condições de trabalho ao reduzir a jornada desempenhada pelos trabalhadores. Entre 1870 e 1998 as economias ocidentais modernas

¹⁷² AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 4.

¹⁷³ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 313.

¹⁷⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 313.

¹⁷⁵ AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 4.

reduziram de 2950 para 1500 a quantidade média de horas trabalhadas pelo empregado por ano.¹⁷⁶ Neste contexto, ao mesmo tempo em que se criaram novas atividades e ocupações, foi possível reduzir o tempo de trabalho dedicado.

Vê-se que nas três revoluções industriais que o mundo viveu, não houve extinção dos empregos e sua substituição pelas máquinas. Houve, ao contrário, expansão das atividades e funções criadas, bem como melhora no rendimento, no consumo e nas condições gerais de vida.¹⁷⁷

Feita a análise histórica e estabelecida a premissa baseada nas evidências fáticas acima apresentadas, retoma-se a investigação para examinar como se posiciona a corrente tecnotimista quanto às tendências do mundo do trabalho na quarta revolução industrial.

Como afirma Castells a tecnologia por si só não cria nem elimina empregos, ela “na verdade transforma profundamente a natureza do trabalho e a organização da produção.”¹⁷⁸ Neste contexto, devem ser afastadas as previsões dos “profetas do apocalipse ou evangelistas da nova era econômica”¹⁷⁹, na medida em que mesmo que algumas ocupações sejam retiradas, outras foram introduzidas em maior número.¹⁸⁰

Em oposição ao estudo de Frey e Osborne que afirma a extinção de 47% dos empregos nos Estados Unidos em virtude da automação, Arntz, Gregory e Zierahn informam que apenas 9% dos atuais trabalhos podem ser automatizados.¹⁸¹ Os autores relatam que as ameaças existentes

¹⁷⁶ MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n.3, 2015, p. 43.

¹⁷⁷ Sobre a melhora na condição de vida nos dois últimos séculos, analisando diminuição da pobreza da população, redução da mortalidade infantil, do analfabetismo e aumento da expectativa de vida confirma-se: RAVALLION, Martin. **The economics of poverty: history, measurement and policy**. New York: Oxford University Press, 2016, p. 15; THE WORLD BANK. PovcalNet: an online analysis tool for global poverty monitoring. *In: THE WORLD BANK. Research*. Disponível em: <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/home.aspx>. Acesso em: 28 out. 2020; 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, p. XIX; OUR WORLD IN DATA. The short history of global living conditions and why it matters that we know it. **Extreme poverty**. Disponível em: <https://ourworldindata.org/a-history-of-global-living-conditions-in-5-charts>. Acesso em: 28 out. 2020 e DEATON, Angus. **A grande saída: saúde, riqueza e as origens da desigualdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017, p. 66-67 e 87.

¹⁷⁸ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 15-16.

¹⁷⁹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 15.

¹⁸⁰ No mesmo sentido: RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo. *In: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 53.

¹⁸¹ ARNTZ, Melanie; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. **OECD Social, employment and migration working papers** n. 189. Paris: OECD, 2016, p. 1-35 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlz9h56dvq7->

estão superdimensionadas e partem de premissas equivocadas, sobretudo porque a metodologia de Frey e Osborne se baseia na possibilidade de uma tarefa ser substituída pela automação. Para Arntz, Gregory e Zierahn o argumento é inadequado, porque não considera as múltiplas tarefas que um trabalhador realiza e que não podem ser integralmente substituídas por um algoritmo ou uma máquina. Assim, Arntz, Gregory e Zierahn adotaram a metodologia de analisar quantas tarefas podem ser automatizadas e quantas ainda dependem do elemento humano. De acordo com os autores, a automação de uma ou de algumas tarefas não gera a extinção do posto de trabalho e aqui reside a diferença entre os dois estudos. De fato, ainda que uma tarefa ou até mesmo um feixe de tarefas possa ser automatizado, se persistirem outras que exigem a presença humana não é possível considerar que este posto de trabalho (que concentra todas as tarefas realizadas) possa ser objeto de automação.¹⁸² Utilizando esta metodologia, concluíram que somente 9% dos empregos americanos correm risco de extinção.

Como ilustra Lee, algumas atividades de um contador podem ser objeto de automação, mas outras dependem da atividade humana como explicar as decisões para os clientes.¹⁸³ Ao permanecer a necessidade de determinadas tarefas serem exercitadas por uma pessoa, não é possível considerar que a ocupação como um todo seja passível de automação. Como também afirma Krull, não é possível que as máquinas substituam a empatia e a improvisação, características exclusivamente humanas.¹⁸⁴ Ademais, prossegue o autor, devem ser considerados os custos de oportunidade e se a máquina será capaz de oferecer melhor quantidade, qualidade e custos mais baixos que o ser humano.¹⁸⁵ Têm razão Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee quando afirmam que “o segredo para vencer a corrida não é competir *contra* a máquina, mas competir *com* elas.”¹⁸⁶ na

en.pdf?expires=1603835326&id=id&accname=guest&checksum=CDDF73D53A5800ABD87372E4CB1BA1A4.
Acesso em: 28 out. 2020.

¹⁸² ARNTZ, Melanie; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. **OECD Social, employment and migration working papers** n. 189. Paris: OECD, 2016, p. 1-35 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1z9h56dvq7-en.pdf?expires=1603835326&id=id&accname=guest&checksum=CDDF73D53A5800ABD87372E4CB1BA1A4>. Acesso em: 28 out 2020.

¹⁸³ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 191.

¹⁸⁴ KRULL, Sebastian. **El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo**. Tendencias generales y en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, 2016, p. 11.

¹⁸⁵ KRULL, Sebastian. **El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo**. Tendencias generales y en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, 2016, p. 69.

¹⁸⁶ BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2014, p. 69.

medida em que determinadas habilidades humanas como destreza, coordenação, percepção, comunicação, criatividade e intuição não são alcançáveis pela tecnologia.¹⁸⁷

Para Arntz, Gregory e Zierahn o risco da extinção dos empregos não é tão intenso na medida em que os trabalhadores se ajustam às novas necessidades que surgem a fim de evitar o desemprego e, principalmente, porque as novas tecnologias criam novas ocupações. Sua visão, portanto, é de que a presente revolução industrial será como as anteriores, criando mais empregos do que aqueles que serão destruídos.¹⁸⁸

Na mesma linha Mokyr, Vickers e Ziebarth defendem que os fatores tecnológicos gerarão mais empregos e consumo. Para estes autores, as previsões “tecnofóbicas”¹⁸⁹ sobre eventuais vantagens dos computadores e robôs sobre os humanos não se sustentam. Isso porque serão criados novos produtos, serviços e ocupações pelo uso das novas tecnologias que sequer podem ser imaginados atualmente que gerarão aumento do mercado de trabalho humano e não sua supressão.

Assim, ainda que algumas tarefas sejam automatizadas, elas conviverão com tarefas realizadas pelos trabalhadores. É claro que as tarefas e ocupações futuras serão distintas das atuais, exigindo novas habilidades e capacidades, mas isso é muito diferente das previsões de aniquilamento dos empregos e sua supressão pelas máquinas. Como sustenta David Autor, há complementariedade entre tecnologia e trabalhador humano e não simplesmente a substituição deste por aquela.¹⁹⁰

Defende-se que a tecnologia não irá gerar a extinção dos empregos como afirmaram Rifkins, Frey e Osborne, mas isso não significa acreditar que a forma do trabalho continuará a mesma. O trabalho prestado a um tomador fixo com jornada das 9h às 18h de segunda à sexta-feira em um local físico determinado, tende a perder espaço para novas formas de contratação, com

¹⁸⁷ BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade**: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia. São Paulo: M. Books do Brasil, 2014, p. 68-69.

¹⁸⁸ ARNTZ, Melanie; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. **OECD Social, employment and migration working papers** n. 189. Paris: OECD, 2016, p. 1-35 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1z9h56dvq7-en.pdf?expires=1603835326&id=id&accname=guest&checksum=CDDF73D53A5800ABD87372E4CB1BA1A4>. Acesso em: 28 out. 2020.

¹⁸⁹ MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different? **The Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n.3, 2015, p. 45.

¹⁹⁰ AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 5.

múltiplos tomadores, em jornadas flexíveis, em muitos casos longe do tomador de serviços, e com remuneração por unidade de obra.

Ao contrário do que sustentam os tecnofóbicos, o uso das plataformas digitais que utilizam o que há de mais moderno e avançado na tecnologia, ainda depende do trabalho humano. Mesmo as plataformas digitais sendo a cabeça de ponte das novas tecnologias, elas não conseguem dispensar o elemento humano. É claro que o formato do trabalho é diferente e possui características próprias, mas seu advento não automatizou e/ou eliminou ocupações anteriores; ao revés, criou novas possibilidades de ocupação que simplesmente não existiam e que atraem um número cada vez mais importante de trabalhadores.

Assim, considerando o histórico da implementação de novas tecnologias e sua relação com os empregos, é possível concluir que o choque decorrente da quarta revolução industrial não significa o fim dos empregos, razão pela qual a pergunta formulada no início deste item possui resposta negativa.

Por fim, quando se afirma neste item que houve aumento do emprego, está se utilizando o critério de posto de trabalho, podendo ser trabalhador subordinado, autônomo, profissional liberal, parceiro, enfim, qualquer forma de prestação de serviço. Esta definição é importante porque nos próximos itens será demonstrado que a quarta revolução tende a diminuir a contratação de pessoa física sob direta subordinação, já que adota o modelo de contratação autônoma. Assim, pode ocorrer a redução de empregos no sentido que o artigo 3º da CLT concebe, mas haverá tantos ou mais postos de trabalho *lato sensu* gerados pelas novas tecnologias.

2.2 Quarta revolução industrial

Para analisar o impacto da quarta revolução industrial é necessário retroagir e investigar como as anteriores ocorreram e quais foram seus desdobramentos.

Na primeira revolução industrial houve o advento da mecanização, da energia a vapor e o conceito de fábrica como centro produtor, sobretudo a indústria têxtil¹⁹¹ inicialmente na Inglaterra e que depois se expandiu para os demais países do noroeste europeu e América do Norte. Segundo Acemoglu e Robinson a revolução industrial começa na Inglaterra, como legado da Revolução Gloriosa de 1688. De fato, ela foi responsável pela criação de instituições que

¹⁹¹ HARARI, Yuval Noah. **Sapiens – uma breve história da humanidade**. 38 ed. Porto Alegre: L&PM, 2018, p. 347.

permitiram a reorganização da economia favorecendo os inovadores e empreendedores, pela restrição aos monopólios, pelo incentivo à expansão da indústria, pela melhora do sistema de transportes e pelo respeito à propriedade privada.¹⁹²

Segundo David Landes a revolução industrial se baseou em três grandes fatores: a) a substituição do esforço humano por máquinas; b) a invenção de máquinas que convertiam calor em trabalho gerando uma quantidade ilimitada de energia; c) a utilização de novas matérias primas, decorrente da substituição de animais e vegetais por materiais minerais.¹⁹³ O autor relata, ainda, que houve um rápido aumento de produtividade e da renda *per capita*, que diversamente de épocas anteriores, passou a ser autossustentável. Com efeito, “pela primeira vez na história, a economia e o conhecimento estavam crescendo com rapidez bastante para gerar um contínuo fluxo de melhorias”.¹⁹⁴

Na segunda revolução industrial já na metade do século XIX, inicia-se a produção em massa¹⁹⁵, por intermédio da linha de produção, a criação das grandes corporações baseadas no aço, petróleo e eletricidade tendo a construção das ferrovias como a vanguarda tecnológica da época.¹⁹⁶ A produção industrial encontra em Ford e Taylor seus referenciais¹⁹⁷ e busca atingir a máxima eficiência, por intermédio da divisão das atividades, do trabalho repetitivo, da produção e consumo em massa, ou seja, da organização científica do trabalho, gerando como consequência a sociedade de consumo.¹⁹⁸

Por sua vez, a terceira revolução industrial que pode ser situada com início na década de 1960 traz a automação e a computação, gerando como maior resultado os computadores pessoais e a internet.¹⁹⁹

¹⁹² ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James A. **Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty**. New York: Crown, 2012, p. 225. Confira também: FERGUSON, Niall. **A grande degeneração**. São Paulo: Planeta, 2013, p. 27; DEATON, Angus. **A grande saída: saúde, riqueza e as origens da desigualdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017, p. 22. 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, p. 237-250.

¹⁹³ 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, p. 206.

¹⁹⁴ 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, p. 207.

¹⁹⁵ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 361.

¹⁹⁶ HARARI, Yuval Noah. **Sapiens – uma breve história da humanidade**. 38 ed. Porto Alegre: L&PM, 2018, p. 348.

¹⁹⁷ RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial – como o poder lateral está transformando a energia, economia e o mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012, p. 133-134.

¹⁹⁸ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 361. No mesmo sentido: KRULL, Sebastian. **El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo**. Tendencias generales y en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, 2016, p. 9.

¹⁹⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 10.

Com apoio em Alvin Tofler, De Masi²⁰⁰ esclarece que o modelo industrial – anterior à quarta revolução industrial – podia ser concentrado em seis princípios: i) padronização dos produtos, dos processos, das preferências, dos procedimentos e dos sistemas de distribuição; ii) parcelização das tarefas, transformando os trabalhadores em autômatos; iii) sincronização dos tempos de vida e trabalho de modo a dividir o dia em parcelas referentes a cada atividade; iv) economia de escala, que significa a concentração dos trabalhadores em fábricas, de alunos em colégios, de cidadãos em cidades; v) centralização das informações na cúpula das organizações, exibindo as corporações formato de pirâmide; vi) maximização da eficiência e da produtividade.

Vive-se, agora, a quarta Revolução industrial que não é apenas uma revolução digital. É digital, física, nanotecnológica e biológica²⁰¹. E as mudanças operam em todas as áreas, com o aparecimento de novos modelos de negócios e pela “reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos”²⁰², além de alcançar a forma como nos comunicamos, trabalhamos e nos divertimos, alcançando, dessarte, todas as esferas sociais.²⁰³

Schwab²⁰⁴ esclarece que a atual revolução não é apenas mais uma faceta da terceira revolução industrial, por três motivos: a) a velocidade das mudanças ocorre em ritmo exponencial e não linear²⁰⁵; b) como a revolução digital é a base da quarta revolução industrial, ela combina inúmeras tecnologias e, assim, a amplitude e a profundidade são bem maiores; c) existe um impacto sistêmico, visto que alcança sistemas e instituições inteiros de países, empresas e sociedade.

Esta revolução evidentemente traz inúmeros desdobramentos nas relações de trabalho. Com efeito, se o modelo de produção sofre mutações, é pouco provável que as relações de trabalho permanecerão sob a mesma estrutura e lógica²⁰⁶ que foram criadas por ocasião das três primeiras

²⁰⁰ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 374-375.

²⁰¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 10. Embora não se refira à quarta revolução industrial, mas sim à uma grande transição da sociedade, Sérgio Abranches também dá ênfase à nanociência e neurociência. ABRANCHES, Sérgio. **A era do imprevisto: a grande transição do século XXI**. São Paulo: Companhia das Letras, 2017, p. 59-60.

²⁰² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 10.

²⁰³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 12.

²⁰⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 10.

²⁰⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 17-18. No mesmo sentido, relatando a rapidez da revolução da tecnologia da informação, confira: CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 89-91.

²⁰⁶ Também realçando os impactos transformativos da revolução industrial nas relações de trabalho, confira: ROJO TORRECILLA, Eduardo. Las tecnologías, las plataformas digitales y el derecho del trabajo. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 268-270. Sobre as mudanças impostas pela Revolução 4.0 no mundo do trabalho, confira: VAQUERO GARCÍA, Alberto. Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica. **Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Sevilha, v. 151, jan./mar. 2020, p. 311-326.

revoluções industriais, ou seja, a contratação de pessoa física sob direta subordinação. Novas e distintas formas de contratação irão eclodir e, atualmente, já é possível distinguir e identificar um formato bem definido: as plataformas digitais. Como afirma Tom Goodwin “O Uber, a maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria conteúdo. O Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o Airbnb, o maior provedor de hospedagem do mundo, não possui sequer um imóvel.”²⁰⁷ De fato, as empresas não possuem os ativos e, no exemplo da Uber, o proprietário oferece seu veículo, sendo que a vantagem comparativa é atingida pela capacidade e experiência, aliada à redução dos custos de transação.²⁰⁸ Isso representa claramente os novos modelos negociais e que trazem diversas e desconhecidas modalidades de prestação de serviços.²⁰⁹

Como explica Juan Manuel Rodriguez uma revolução tecnológica introduz alterações radicais em toda a atividade econômica, provocando crescimento na produção e na produtividade, bem como transformando o trabalho. Isso significa que ela não somente cria setores novos, mas também penetra e cria alterações em todos os setores já existentes.²¹⁰ Com base em Melvin Kronsberg e Carroll Pursell, Castells afirma que as revoluções tecnológicas se caracterizam pela “pervasidade, ou seja, por sua penetração em todos os domínios da atividade humana, não como fonte exógena de impacto, mas como o tecido em que essa atividade é exercida.”²¹¹ Fukuyama relata que a revolução industrial “alterou drasticamente a natureza das sociedades, mobilizando novas classes de pessoas – a burguesia, ou a classe média, e a nova classe trabalhadora industrial.”²¹² De fato, o direito do trabalho e a sociedade como conhecemos hoje são resultado

²⁰⁷ GOODWIN, Tom. The battle is for the customer interface. **TechCrunch**, mar 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 27 mar. 2020.

²⁰⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 66.

²⁰⁹ Sobre o tema, confira: BENSUSÁN, Graciela. Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. In: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 81-178; KRULL, Sebastian. **El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo**. Tendencias generales y en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, 2016, p. 15.

²¹⁰ RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo. In: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 34.

²¹¹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 88.

²¹² FUKUYAMA, Francis. **Ordem e decadência política: da revolução industrial à globalização da democracia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2018, p. 40.

direto e específico da revolução industrial e as inúmeras alterações sociais e econômicas daí decorrentes. Ao atingirmos a quarta fase deste fenômeno é inegável que haverá novamente rompimento com modelos produtivos anteriores, que, por obsoletos, não terão as respostas às novas demandas que se apresentam.

Cada etapa da revolução industrial desenhou o mundo que vivemos. A divisão do dia em oito horas de trabalho, oito horas de descanso e oito horas para as demais atividades foi uma reivindicação dos trabalhadores ingleses da metade do século XIX e até hoje se mantém mais ou menos igual. Ou seja, houve uma sincronização da vida pelo tempo que se dedica ao trabalho.

Somos produto e fruto da revolução industrial e a sociedade molda e é moldada por ela. Para Domenico De Masi a Revolução industrial é “um dos maiores empreendimentos criados pelo homem, comparável à invenção da agricultura, da roda, da escrita e da cidade na Mesopotâmia do quarto milênio antes de Cristo; à experiência da democracia e da rede de relações na Grécia clássica; à criação do império global na Roma de Augusto.”²¹³

A importância da revolução industrial é definida da seguinte forma por Clastres:

... no movimento da história mundial tivemos duas acelerações decisivas. O motor da primeira foi a revolução neolítica (domesticação dos animais, agricultura, descoberta das artes da tecelagem e da cerâmica, sedentarização consequente dos grupos humanos). Estamos ainda vivendo, e cada vez mais (se nos é lícita a expressão) no prolongamento da segunda aceleração, a revolução industrial do século XIX.²¹⁴

Segundo Castells a revolução da tecnologia da informação é um “evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura.”²¹⁵ Referindo-se às revoluções industriais, Schumpeter afirma que elas “remodelam periodicamente a estrutura existente da indústria pela introdução de novos métodos de produção”²¹⁶.

Sobre a rapidez com que isso acontece é importante colocar em perspectiva com relação à primeira revolução industrial: o tear mecânico demorou 120 anos para sair da Inglaterra e alcançar o mundo todo²¹⁷ ao passo que o Iphone foi lançado em 2007 e 8 anos depois existiam 2

²¹³ DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 357.

²¹⁴ CLASTRES, Pierre. **A sociedade contra o Estado: pesquisas de antropologia política**. Tradução de Theo Santiago. São Paulo: Cosac Naify, 2003, p. 207-234.

²¹⁵ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 88.

²¹⁶ SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. São Paulo: Editora da Unesp, 2017, p. 99.

²¹⁷ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 17.

bilhões de smartphones no mundo.²¹⁸ O ritmo de mudança é exponencial: o avião demorou 64 anos para atingir 50 milhões de usuários, mas o PokemonGo demorou somente 19 dias.²¹⁹ O WeChat, aplicativo de mensagens sociais dominante do mercado chinês, alcançou em dois anos mais de 300 milhões de usuários.²²⁰

A atual revolução ocorre em tempo real também em razão do acesso às principais evoluções em qualquer lugar do mundo²²¹. Kai-Fu Lee descreve que durante a primeira revolução industrial as fronteiras nacionais e as barreiras linguísticas eram entraves à disseminação do conhecimento que ficava preso ao seu local de origem, no caso a Inglaterra.²²² Atualmente os empreendedores chineses relatam que a China está atrasada apenas 16 horas em relação aos Estados Unidos no tocante à inteligência artificial (exatamente a diferença do fuso horário entre Pequim e a Califórnia).²²³

Mais um exemplo da rapidez e como há uma mudança no mundo empresarial e do trabalho: a empresa Zoom vale 49 bilhões de dólares, o que equivale a soma das sete maiores companhias aéreas do mundo.²²⁴ Claro que o Covid-19 afetou diretamente estes dois segmentos, mas o que deve ser ressaltado é que uma empresa de tecnologia que permite a interação entre as pessoas e representa os valores do século XXI recém criada, vale o mesmo que as sete maiores empresas de aviação, que simbolizam a época industrial, quando as empresas precisavam ter estoque, milhares de empregados, múltiplas bases de operação, atendimento ao cliente etc.

E esta revolução está amplamente associada ao que se convencionou chamar de economia colaborativa. Trata-se de uma intermediação que envolve aquele que deseja o serviço ou produto e aquele que tem a disponibilidade de prestar o serviço ou de vender o produto, sendo intermediada por uma plataforma digital. Klaus Schwab denomina de nuvem humana²²⁵ o formato

²¹⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 18.

²¹⁹ DESJARDINS, Jeff. How long does it take to hit 50 million users? **Technology**. Disponível em: <https://www.visualcapitalist.com/how-long-does-it-take-to-hit-50-million-users/>. Acesso em: 25 out 2020.

²²⁰ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo**, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 79.

²²¹ ITO, Joichi; HOWE, Jeff. **Disrupção e inovação: como sobreviver ao futuro incerto**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018, p. 11.

²²² LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo**, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 109.

²²³ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo**, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 109.

²²⁴ FIGO, Anderson. Startup Zoom já vale o mesmo que as sete maiores companhias aéreas do mundo juntas. **Infomoney**. 20 maio 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/startup-zoom-ja-vale-o-mesmo-que-as-sete-maiores-companhias-aereas-do-mundo-juntas/>. Acesso em: 25 out 2020.

²²⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 53.

de trabalho em que as empresas segmentam as atividades e as colocam numa nuvem virtual de potenciais trabalhadores, considerados como autônomos e, operando desta forma, as empresas não mais contratam no formato tradicional²²⁶.

Dentre as novas modalidades de contratação, destacam-se as plataformas digitais, sobretudo, a Uber, que segundo informações no site oficial²²⁷ possui 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros e atende 22 milhões de usuários no Brasil. Trata-se de um expressivo contingente de pessoas que trabalham em uma atividade que simplesmente não existia há 5 anos no país. Situa-se em zona cinzenta sobre a (in)existência de vínculo de emprego, sendo um dos reflexos das novas empresas digitais, onde não existe um empregador físico, não há local determinado, sendo toda a relação triangular (motorista-plataforma-passageiro) regida por um aplicativo, ou seja, mediante ajustes negociais virtuais.

Esta é a nova fronteira do direito do trabalho, na medida em que se está diante de situação fática absolutamente nova, onde não há superior hierárquico e tempo de serviço determinado, bem como não é o tomador dos serviços que fornece os instrumentos de trabalho. No trabalho em plataformas digitais há um método econômico e de prestação de serviços absolutamente diverso e que deve ser apreendido e estudado pelo direito do trabalho. A análise de tais fatores é o desafio a ser enfrentado no próximo tópico.

2.3 Economia do compartilhamento²²⁸ e novos modelos negociais

A tecnologia digital trouxe características inéditas ao mercado de trabalho, implantando formas de prestação de serviço que não existiam nas décadas anteriores. Como afirma Alek Felstiner, o mercado de trabalho, a economia e a cultura migram inexoravelmente para o mundo virtual.²²⁹ A revolução tecnológica permitiu o trabalho à distância, desvinculado do tomador e orientado por um algoritmo, o que impôs uma nova racionalidade às relações entre o prestador e

²²⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 54.

²²⁷ Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

²²⁸ A tese adota esta expressão que se consolidou, ainda que seja alvo de crítica por parte da doutrina. Confira: TODOLÍ SIGNES, Adrián. El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. **Revista Treball, economia i societat**, n. 92, 2019, p. 1; ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 33-39.

²²⁹ FELSTINER, Alek. Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, n. 1, 2011, p. 144.

o tomador e, principalmente, ao direito do trabalho que precisa examinar situações para as quais a legislação em muitos casos é insuficiente e deficitária, na medida em que as transformações sociais e tecnológicas são muito mais rápidas e incisivas que o direito produzido de forma estatal.

Assim, há um espaço que precisa ser preenchido a fim de localizar, definir e estabelecer as regras jurídicas aplicáveis a uma enorme gama de atividades. Estes novos modelos negociais são pautados pela: i) reputação alcançada pelo trabalhador mediante avaliação dos clientes; ii) intermediação do serviço por uma plataforma digital; iii) prestação dos serviços por um autônomo; iv) não utilização do arcabouço jurídico típico do contrato de trabalho subordinado; v) pelos múltiplos tomadores a quem o trabalhador presta serviços; vi) pagamento por tarefa e não por unidade de tempo; vii) ausência ou mitigação do sindicalismo ou organizações coletivas; viii) desmaterialização da empresa.

Em várias das plataformas utilizadas, o desenvolvimento das atividades é controlado por um algoritmo, que acaba substituindo as funções organizacionais dos antigos gerentes. O algoritmo efetua a supervisão, monitora a qualidade, o tempo despendido e cataloga a qualidade do trabalho realizado.²³⁰ Segundo Hector Omar García o algoritmo é o equivalente ao cronômetro da produção tayloriana, da linha de montagem do sistema fordista ou do tabuleiro eletrônico do modelo toyotista.²³¹

Há um método econômico e uma dinâmica laboral totalmente diferentes, uma vez que as plataformas não possuem os insumos, os meios de produção e não têm empregados, sendo que tais características resultam na redução dos custos de transação.²³² Com isso as empresas não precisam se preocupar com extensas redes organizacionais e podem voltar sua atenção e foco para

²³⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 75. No mesmo sentido: OMAR GARCÍA, Héctor. El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez? **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, p. 93-96, enero-abril, 2020; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente em el mundo digital**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p. 10. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020; 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 JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 142.

²³¹ OMAR GARCÍA, Héctor. El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez? **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, p. 93, enero-abril, 2020.

²³² TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 18. No mesmo sentido: BARBERA, Marzia. Ámbitos de la negociación colectiva en el trabajo autónomo: entre la precariedad y la regulación. **Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Sevilla, v. 151, jan./mar. 2020, p. 15-32.

uma forte especialização no produto oferecido, descentralizando todas as demais atividades e colocando o consumidor em contato direto com o prestador dos serviços, que é um trabalhador autônomo.²³³

Como forma de identificar o fenômeno e apreender os impactos no âmbito jurídico é necessário buscar a definição e o alcance dos institutos que simbolizam este novo mercado de trabalho. Neste contexto, a primeira matéria a ser analisada é a economia do compartilhamento.

Um dos primeiros a identificar este novo formato foi Jeff Howe em artigo publicado em 2006. O autor cunhou a expressão *crowdsourcing* que significa que o trabalho antes realizado por um trabalhador (normalmente empregado) é oferecido a um grande e indeterminado número de pessoas que tenham interesse na sua execução mediante uma chamada aberta.²³⁴ Howe analisou o serviço oferecido pela empresa Amazon Mechanical Turk que pode ser definido da seguinte forma: a empresa cliente, chamada de solicitante, lança o trabalho que pretende que seja realizado e estabelece o valor do pagamento (denominado de recompensa) na Amazon Mechanical Turk. A plataforma, por sua vez, disponibiliza para qualquer interessado da multidão digital a possibilidade de efetuar o trabalho e auferir o rendimento que será pago pela solicitante. Desta forma, cria-se uma figura triangular, onde: i) a plataforma digital oferece o espaço ii) que é preenchido pela empresa cliente ao apresentar as tarefas que precisam de resolução e iii) são realizados por uma pessoa que tenha conhecimento naquela área e se disponha a efetuar a tarefa pelo valor ofertado. A Amazon Mechanical Turk recebe um pagamento para gerenciar a intermediação mediante a celebração de um contrato de adesão.²³⁵

Se para as empresas solicitantes, a utilização das plataformas digitais tem a principal vantagem da redução dos custos de transação, para o “trabalhador da multidão” os principais benefícios são escolher como e quando trabalhar, quanto tempo destinar, qual trabalho efetuar, com total flexibilidade e no local que desejar.²³⁶ Contudo, ressalta Felstiner, o pagamento costuma ser baixo e o trabalhador não tem outros benefícios ou segurança no emprego. No mesmo sentido

²³³ TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 18-19.

²³⁴ HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**. June, 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Google%20Drive/Doutorado/The%20Rise%20of%20Crowdsourcing%20-%20Jeff%20Howe.pdf>. Acesso em: 03 nov 2020.

²³⁵ FELSTINER, Alek. Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, n. 1, 2011, p. 148.

²³⁶ FELSTINER, Alek. Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, n. 1, 2011, p. 145.

Zipperer relata que o trabalhador muitas vezes fica em situação de fragilidade ante a assimetria informacional, a competição global entre os trabalhadores e a ausência de um valor mínimo remuneratório.²³⁷ De fato, como dentro do *crowdsourcing on line*, as atividades podem ser ofertadas de modo global, qualquer trabalhador em qualquer parte do mundo pode participar, o que significa que trabalhadores submetidos a diversos regimes jurídicos competem entre si em uma espécie de leilão, o que ajuda a fragilizar o conceito de tutela do direito do trabalho.²³⁸

Esclarece Felstiner que as plataformas digitais permitem que as empresas se conectem com um imenso número de trabalhadores e distribuam suas tarefas para uma coletividade que irá trabalhar usando seus próprios computadores.²³⁹ Trata-se de um modelo de negócio onde as plataformas digitais disponibilizam grande grupo de prestadores de serviços, que permanecem à disposição de um consumidor que solicite o serviço, conforme define Todolí Signes.²⁴⁰

Dentre as diversas plataformas digitais com objetivos e finalidades diversas, há diferentes formas de prestação de serviços. Para Todolí Signes as plataformas digitais que interessam ao direito do trabalho²⁴¹ podem ser definidas pela forma da prestação dos serviços ou pela variedade dos serviços oferecidos. Na primeira perspectiva as plataformas dividem-se em *crowdsourcing online* x *crowdsourcing off-line*. Por sua vez, sob o prisma das atividades oferecidas pelas empresas, elas se dividem em *crowdsourcing* genérico x *crowdsourcing* específico.²⁴²

Para o autor espanhol, o chamado *crowdsourcing* é um modelo de negócio que pode ser utilizado para inúmeras formas de trabalho sejam especializados ou não. A principal diferença é que algumas atividades podem ser realizadas integralmente de modo virtual (*crowdsourcing*

²³⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho.** 2018. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 47.

²³⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 23. No mesmo sentido: DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. *In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.* São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 180.

²³⁹ FELSTINER, Alek. Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, n. 1, 2011, p. 154.

²⁴⁰ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 21.

²⁴¹ A plataforma Airbnb por exemplo é um caso de sucesso e alcance global, mas não é relevante para o direito do trabalho já que seu escopo não envolve prestação de serviços.

²⁴² TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 22.

online) e outras exigem presença física (*crowdsourcing off-line*), com deslocamento, utilização de insumos, eventuais autorizações, o que implica aumento do custo e do risco.²⁴³

O *crowdsourcing on line* se caracteriza pela realização de todas as atividades sem necessidade de presença física, o que acarreta a desnecessidade de um local para a prestação de serviços que acontece exclusivamente no mundo digital, muitas vezes de forma anônima. O pagamento típico é por tarefa efetuada, razão pela qual a empresa solicitante e a plataforma não se preocupam nem se interessam no tempo que o trabalhador destina para cumprir a atividade (desde que respeitado o prazo concedido pelo solicitante).²⁴⁴ Há também a forma de *crowdsourcing* baseada em concurso, onde o solicitante oferece pagamento somente ao primeiro que completar a tarefa, o que normalmente ocorre quando uma empresa precisa resolver problemas matemáticos e de algoritmos.²⁴⁵ Este modelo só se tornou possível com a utilização das plataformas digitais, já que no mundo analógico o custo de divulgação seria proibitivo e não alcançaria todos os experts interessados na resolução do problema e no recebimento do prêmio.²⁴⁶

O *crowdsourcing off line* possui muitas das características do anterior, já que ambos se baseiam na existência de uma plataforma digital, que une o trabalhador ao cliente. A principal e expressiva diferença reside na necessidade de o trabalhador executar tarefas locais e físicas.²⁴⁷

A outra divisão leva em consideração a atividade desempenhada pela plataforma digital, existindo as genéricas como Amazon Turk, Microtask, TaskRabbit nas quais os solicitantes podem requerer qualquer forma de serviço e as plataformas específicas, que atuam em um setor determinado como Uber, Ifood, Myfixpert etc.²⁴⁸

Para Todolí Signes as empresas que atuam na forma do *crowdsourcing* genérico e no *crowdsourcing online* tendem a ter menor controle e fiscalização dos trabalhadores, já que acabam sendo um *outdoor* anunciando as atividades requeridas e não se vinculam ao desempenho apresentado pelos trabalhadores, o que significa que sua reputação não está vinculada ao resultado

²⁴³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 23.

²⁴⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 25.

²⁴⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 25.

²⁴⁶ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 25.

²⁴⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 30

²⁴⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 23.

apresentado. Por sua vez, as empresas que adotam o modelo de negócio do *crowdsourcing* específico e *crowdsourcing off line* possuem um controle muito mais acentuado sobre os trabalhadores, já que sua marca está vinculada ao serviço apresentado pelos trabalhadores.²⁴⁹

Divisão praticamente idêntica é proposta por Montserrat Agís Dasilva para quem existem dois formatos de plataformas digitais que interessam ao mundo do trabalho: a) plataformas *on line* que se caracterizam pela realização de microtarefas podendo ser efetuadas de qualquer lugar, como a Amazon Turk e b) plataformas *off line*, onde a prestação de serviços exige a forma presencial. Segundo a autora espanhola o modelo *off line* se subdivide em genérico e específico. No genérico, as plataformas colocam à disposição do cliente, prestadores de serviços variados como aqueles que efetuam atividades domésticas, montagem de móveis, cuidado de animais domésticos, dentre outros. Por sua vez, as plataformas *off line* específicas oferecem único serviço ao cliente como o Uber no transporte de passageiros ou o Glovo na entrega de comida.²⁵⁰

Com nomenclatura diferente, mas com sentido semelhante, Gionata Cavallini separa as plataformas digitais em dois grandes modelos: *work-on-demand-via-app* e *crowdwork*. O primeiro refere-se às atividades que são efetuadas em um local determinado, por intermédio de uma plataforma e que permite o contato do trabalhador com o usuário. Por sua vez *crowdwork* tem como objetivo a realização de atividades não manuais, normalmente *human intelligence tasks (HITS)*, ou seja, atividades que os humanos ainda realizam de modo mais eficiente que as máquinas. Nesta atividade o trabalhador pode estar localizado em qualquer lugar do mundo e não há conexão com o consumidor. Para o autor *work-on-demand-via-app* é a “formalização jurídica de atividades que, anteriormente realizavam-se no âmbito da economia informal”²⁵¹ ao passo que *crowdwork* pode ser entendido “como a última etapa daquele processo de terceirização dos processos produtivos.”²⁵²

²⁴⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 24.

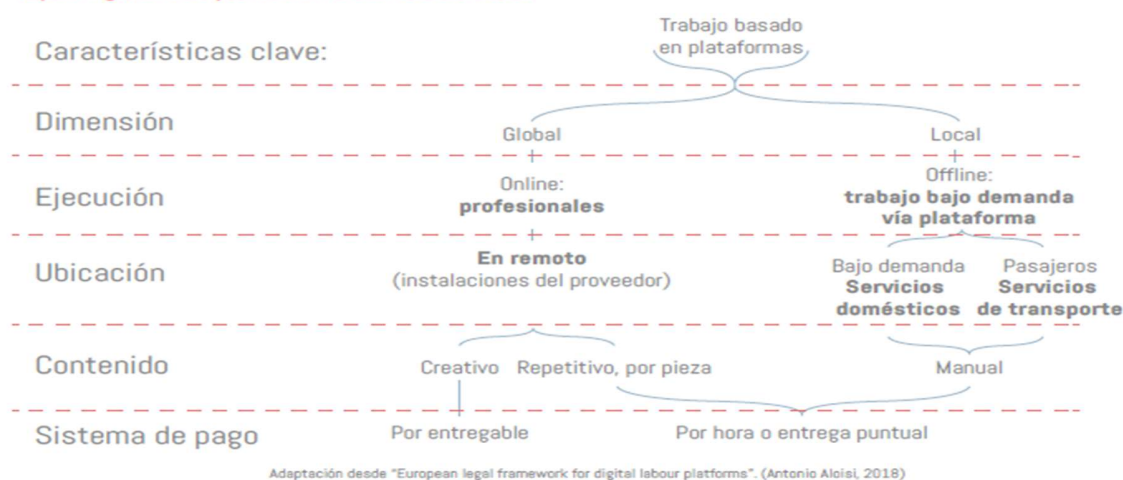
²⁵⁰ DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 180.

²⁵¹ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 52.

²⁵² CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 52.

A figura abaixo, extraída do projeto desenvolvido pela Fundación Cotec da Espanha, exemplifica bem os formatos de plataformas, o modo e o local de execução dos serviços, bem como a forma de pagamento:²⁵³

Tipologías de plataformas laborales



Para além da análise ocidental do fenómeno, Kai-Fu Lee relata a explosão das plataformas digitais na China que superaram em número e faturamento as equivalentes americanas. Esclarece o autor que o aplicativo Didi Chuxing copiou o modelo de transporte de passageiros, adaptou para o mercado local e, com isso, conseguiu expulsar o Uber da China.²⁵⁴ O tamanho colossal do mercado chinês pode ser medido pelo fato de que em 2016 os chineses pediram 20 milhões de refeições diárias *on line*, o que significa dez vezes mais que os Estados Unidos no mesmo período.²⁵⁵

Segundo a OIT a contratação por intermédio das plataformas é uma das principais transformações experimentadas pelo mundo do trabalho na última década²⁵⁶ e, paradoxalmente,

²⁵³ FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN. **El mercado digital a debate: plataformas, trabajadores, derechos y worktech**, p. 20. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Google%20Drive/Doutorado/El%20mercado%20laboral%20digital%20a%20debate%20-%20plataformas,%20trabajadores,%20derechos.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2020.

²⁵⁴ No final de 2017 o valor da Didi Chuxing era de 57,6 bilhões de dólares, superando a própria Uber. LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 88-89.

²⁵⁵ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 89.

²⁵⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente em el mundo digital**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p.

significa tanto os avanços tecnológicos – e a forma do trabalho do futuro – como o retorno à utilização de mão de obra ocasional e sem regulamentação.²⁵⁷

Conforme as estatísticas da União Europeia²⁵⁸, o empregado tradicional e fixado a único empregador continua sendo maioria, mas o crescimento do emprego não convencional cresceu de 23% entre as pessoas de 25 a 39 anos no ano de 1995 para 32% em 2016. Se mantiver o mesmo ritmo a contratação não convencional será majoritária neste segmento no ano de 2030.²⁵⁹

Além de todas as características já mencionadas, existe outra situação que merece ser ressaltada: o trabalho nas plataformas digitais ocasiona a ausência ou a forte mitigação das atividades sindicais e coletivas dos trabalhadores. De acordo com Fita Ortega isso ocorre porque não existe um ponto de conexão entre os trabalhadores em plataformas digitais, na medida em que estão geograficamente dispersos, bem como pela alta rotatividade da mão de obra e trânsito entre as diversas plataformas.²⁶⁰

Além disso, informa Fita Ortega, ao se referir especificamente à Espanha, relata que existem duas circunstâncias de ordem sociológica que dificultam a sindicalização destes trabalhadores na Espanha: a) o vínculo precário, baseado em tempo parcial e contratação determinada, não gera uma comunhão de interesses entre os trabalhadores; b) os trabalhadores mais jovens, acostumados ao labor precário rechaçam a ideia de sindicato tradicional.²⁶¹ Essas circunstâncias podem ser estendidas também para o Brasil, pois o trabalho em plataformas digitais ostenta premissas similares mesmo que em países diversos.

1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

²⁵⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente em el mundo digital.** Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019, p. 1.

1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

²⁵⁸ FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN. **El mercado digital a debate: plataformas, trabajadores, derechos y worktech,** p. 11. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Google%20Drive/Doutorado/El%20mercado%20laboral%20digital%20a%20debate%20-%20plataformas,%20trabajadores,%20derechos.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2020.

²⁵⁹ Esta análise foi feita antes da pandemia do Covid-19. Os dados atualmente podem ter sofrido alteração em razão desta variável. De qualquer forma, justifica-se a utilização da pesquisa indicada em virtude do caráter histórico.

²⁶⁰ FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales em espana. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 156.

²⁶¹ FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales em espana. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 158.

Em pesquisa que ouviu 2.182 trabalhadores espanhóis de 16 a 65 anos, 17% deles informaram que realizam trabalhos utilizando plataformas digitais pelo menos uma vez na semana. Na mesma pesquisa quando indagados se o trabalho nas plataformas digitais representava sua principal fonte de renda ou um complemento salarial, 69,6% responderam que tais atividades representam menos de 50% do seu rendimento mensal. Para 9,4% o trabalho em plataformas é sua única fonte de renda e para 30,4% significa cerca de metade da sua remuneração mensal.²⁶² Vê-se, assim, que são múltiplas as formas de prestação de serviços para as plataformas, o que acarreta o fenômeno da não agregação coletiva como mencionado por Fita Ortega.

De fato, a organização em um ente coletivo, associação ou sindicato, encontra várias dificuldades para os trabalhadores em plataformas. Eles estão espalhados, não se conhecem, não se sentem parte do mesmo empreendimento e muito mesmo da mesma classe. Os objetivos dos trabalhadores são distintos: alguns estão ali de forma episódica e momentânea, outros usam as plataformas como profissão única e exclusiva, alguns usam as próprias ferramentas (veículo no caso da Uber, por exemplo), outros alugam ou emprestam os insumos, uns se sentem microempreendedores e outros trabalhadores explorados. Isso é completamente diferente do modelo clássico de trabalho, onde todos eram empregados e tinham um objetivo comum. Mais do que isso: viam o empregador como alguém a ser combatido, daí se juntavam para terem poder coletivo.

Assim, parece muito difícil existir um movimento coeso e organizado para reivindicação coletiva, mesmo quando se analisam os trabalhadores que realizam atividades presenciais (*crowdsourcing off line*).

No caso dos trabalhadores que atuam no *crowdsourcing online*, qualquer ideia de reunião para melhoria das condições de trabalho é quase utópica, já que estão localizados em diferentes países, realizam microtarefas sem vinculação com a plataforma ou com o cliente, não têm contato com os clientes e com os trabalhadores e, sobretudo, porque estão submetidos a diversos regimes jurídicos.

Nesse contexto, os dados e as circunstâncias demonstram a magnitude e o alcance do trabalho em plataformas digitais. Definitivamente não se trata de algo periférico, isolado ou

²⁶² FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. **Huella digital: la plataformización del trabajo en Europa.** Disponível em: https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/Huella_digital_Espan%CC%83a_2019-04_F-1.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

passageiro. Este modelo de negócios é um fato socioeconômico incontestável e de enorme repercussão, inclusive na litigiosidade trabalhista, como será analisado no próximo item.

2.4 Plataformas digitais e vínculo de emprego: o caso Uber

O modelo de negócio das novas tecnologias é implementando a partir da ausência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas. Isso pode ser observado até mesmo na forma da comunicação empresarial com os prestadores de serviço, já que as empresas utilizam os termos “colaborador” para se referir ao trabalhador ou “desativar” para mencionar que o trabalhador não mais participa da plataforma. Contudo, existe intensa discussão na doutrina e na jurisprudência em praticamente todos os países onde estas plataformas atuam, para definir exatamente qual é a relação jurídica existente: se há vínculo de emprego camuflado ou se é efetivamente um contrato autônomo.

A primeira distinção que precisa ser feita para verificar se existe vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital é definir qual modelo de plataforma será investigado. Como visto no item anterior e seguindo a taxinomia de Todolí Signes, existem as plataformas *on line* e *off line*, bem como genéricas e as específicas. Nas plataformas *on line* e nas genéricas a empresa solicitante/cliente apresenta qual serviço precisa e estabelece uma retribuição. Isso é divulgado pela plataforma para a multidão dos trabalhadores e, havendo interesse destes, o trabalho é aceito e remunerado ao final. Para realizar esta intermediação a plataforma cobra uma taxa sobre a transação. O principal exemplo é a Amazon Turk, na qual existem mais de 500 mil trabalhadores²⁶³ disponíveis para a realização das tarefas indicadas, sendo que a maior parte – 75% – é composta por americanos.²⁶⁴

O modelo pode ser resumido pela seguinte representação gráfica²⁶⁵:

²⁶³ AMAZON MECHANICAL TURK. **Overview of mechanical turk**. Disponível em: <<https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/OverviewofMturk.html>>. Acesso em 04 nov 2020.

²⁶⁴ MORESCHI, B.; PEREIRA, G.; COZMAN, Fabio G. (2020). The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. **Contracampo** – Brazilian Journal of Communication, 39 (1), abr-jun/2020, p. 48.

²⁶⁵ AMAZON MECHANICAL TURK. **Access a global, on-demand, 24x7 workforce**. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 04 nov. 2020.



Em se tratando de *crowdsourcing on line* e/ou *crowdsourcing off line* genérico não há vínculo de emprego, já que existe insignificante controle e fiscalização dos trabalhadores.²⁶⁶ Com efeito, como a plataforma funciona como verdadeiro anúncio de tarefas que podem ser realizadas e a reputação da empresa não está vinculada ao desempenho dos trabalhadores, não se cogita de subordinação nesta hipótese. Além disso, neste formato de plataformas, o trabalhador presta seus serviços em regra na sua própria casa, efetuando microtarefas específicas e sem contato com o cliente. Não há qualquer forma de interferência na e sobre a realização dos serviços, que são analisados somente ao final para o respectivo pagamento.

Resta analisar o modelo de negócio do *crowdsourcing off line* específico onde o controle e a fiscalização são muito mais ativos, na medida em que a reputação da marca está entrelaçada com o desempenho apresentado pelos trabalhadores.²⁶⁷ Para Montserrat Agís Dasilva é exatamente no *crowdsourcing* específico onde se suscita a maior discussão doutrinária sobre o enquadramento jurídico do prestador de serviços.²⁶⁸

²⁶⁶ Em sentido parcialmente contrário Montserrat Agís Dasilva, entende que as plataformas nestas circunstâncias assemelham-se às agências de colocação e recrutamento ou às empresas de trabalho temporário, submetendo-se, portanto, aos requisitos, procedimentos e limitações típicos destas empresas. DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 182.

²⁶⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 33.

²⁶⁸ DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 188.

A fim de verticalizar o estudo das plataformas digitais e seu impacto no mundo do trabalho utiliza-se o caso específico da Uber.²⁶⁹ A escolha desta empresa é direcionada pelos seguintes motivos: a) pelo simbolismo de sucesso rápido da plataforma;²⁷⁰ b) pela representatividade dos trabalhadores que trabalham nela, cerca de um milhão de pessoas só no Brasil; c) pela quantidade de clientes atendidos, cerca de 22 milhões de pessoas apenas no Brasil; d) pela relevância que os litígios envolvendo esta empresa alcançam no meio jurídico e midiático; e) pela substituição imposta pela Uber a uma categoria clássica anterior (taxistas); f) pelo caráter global da plataforma que está presente em mais de 10.000 cidades e atende mais de 103 milhões no mundo, usando praticamente o mesmo modelo de negócios.²⁷¹

Não à toa o termo *uberização* acabou sendo utilizado por parte da doutrina para exemplificar o trabalho em plataformas digitais. Embora seja parcial e incompleto, já que a Uber representa apenas um modelo da economia compartilhada, a relevância e o êxito da empresa acabaram por atrair a atenção de quem se dedica a estudar esta matéria.

Na literatura jurídica nacional e internacional existem duas grandes vertentes: a) autores que entendem pela existência do vínculo de emprego e b) aqueles que defendem o caráter autônomo da relação.

Como são diversos os autores e multifacetados os argumentos, adota-se a seguinte metodologia: apresentam-se os principais fundamentos utilizados por tais autores e, em seguida, são indicados os contrapontos nos quais se entende que prevalece a relação autônoma entre a

²⁶⁹ A literatura é rica e expressiva na discussão sobre a existência de vínculo de emprego, confira-se: RASO DELGUE, Juan. La empresa virtual: nuevos retos para el derecho del trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, ADAPT University Press, vol. 5, n. 1, enero-marzo, 2017, p. 2-35; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SILVA, Victor Raduan da. **The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies**. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>. Acesso em: 24 mar 2020; OMAR GARCÍA, Héctor. El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez? **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 89-121; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 166-179; RUAY SÁEZ, Francisco Alberto. Declaración de relación laboral y capitalismo de plataformas em Chile. Revisión de criterios a propósito de una sentencia de antaño. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 199-228.

²⁷⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 2018. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 59.

²⁷¹ Todos os dados foram retirados do site oficial da Uber. UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

plataforma e o motorista. Interpreta-se a relação jurídica do motorista com a plataforma de acordo com a lei de regência atual brasileira e os contornos necessários para o estabelecimento do vínculo de emprego. Embora possa parecer uma visão excessivamente positivista, assume-se esta postura porque é a utilizada pelas decisões judiciais brasileiras que analisam a matéria e, como um dos objetivos da tese é verificar o comportamento do sistema de justiça, esse parece ser o melhor filtro hermenêutico.

Antes, fixa-se a premissa que norteia esta tese: em todos os contratos de prestação de serviços as partes possuem direitos e deveres específicos ao contrato. Dentre eles existe a prerrogativa de o contratante monitorar e verificar se o trabalho está sendo realizado de modo eficiente e correto e isso é da essência de qualquer modalidade contratual que exige múltiplas e reiteradas atividades. Não se trata, à toda evidência de um requisito típico, exclusivo e que caracteriza o contrato de trabalho, mas sim vincula-se às mais diversas formas de contratação. Nesse sentido afirma Estevão Mallet:

Tampouco se materializa a subordinação trabalhista na mera sujeição do prestador de serviço a algumas diretrizes ou, em termos gerais, a determinadas obrigações. Em outras palavras, não se confunde a subordinação com a simples necessidade de seguir, na execução do trabalho, certas regras. Entendê-la de tal modo, com tamanha amplitude ou largueza, levaria a resultado claramente absurdo, na medida em que todo o contrato, de uma forma ou de outra, cria, pela sua mera natureza obrigatória, vínculo entre as partes contratantes.”²⁷²

A tese se vincula à corrente que entende que a relação jurídica entre motorista e aplicativo não envolve subordinação, permite ampla liberdade de ação ao trabalhador e possui uma divisão da renda distinta da relação de emprego. Estabelecidas as balizas interpretativas, passa-se a analisar os principais autores nacionais e estrangeiros que abordam a matéria. Para evitar repetições desnecessárias já que vários autores sustentem argumentos próximos ou idênticos são selecionados os principais de cada um.

Valerio De Stefano entende que há vínculo de emprego²⁷³, na medida em que a inteligência artificial possibilita o monitoramento dos trabalhadores em “proporções antes

²⁷² MALLET, Estevão. A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 106/107, p. 222, 2011/2012.

²⁷³ Não só a doutrina controverte sobre eventual vínculo de emprego. As decisões judiciais em diversos países ora reconhecem o contrato de emprego, ora reputam os motoristas como autônomos. Com a indicação de vários julgamentos, confira: MIRABAL RENDÓN, Iván. Perspectivas del derecho del trabajo en la era digital. Análisis teórico: De la reflexión a los criterios de adaptabilidad. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril,

inimagináveis, bem como a coleta e o processamento de uma enorme quantidade de dados”.²⁷⁴ Relata que é possível registrar os movimentos e verificar a localização dos trabalhadores pelo monitoramento dos instrumentos portáteis, bem como avaliar a produção e a aptidão para determinadas tarefas.²⁷⁵ No entanto isso não é nada de novo. A medição do tempo destinado a cada atividade a fim de metrificar a produtividade é uma estratégia empresarial com mais de um século e não se restringe ao contrato de trabalho. Mudou a forma, já que a medição é feita pelo algoritmo e não pelo elemento humano, mas o conteúdo e as consequências são as mesmas e não parece que a simples transição gere algum efeito deletério, tampouco se identifica invasão à privacidade do trabalhador como sugere o autor.

Da mesma forma não se identifica preocupação ou violação a qualquer direito de personalidade ou trabalhista o fato de as plataformas monitorarem a posição e a velocidade dos veículos dirigidos pelos motoristas.²⁷⁶ Isso já é realizado há mais de uma década pelas empresas que rastreiam cargas em rodovias e também por si só não tem o condão de gerar subordinação. Ademais, é natural e essencial que uma empresa que trabalhe com transporte de passageiros saiba a localização e a velocidade dos veículos.

Com isso o que se quer destacar é que se dá muita ênfase à aparência, que agora passou a ser digital, mas se esquece que o conteúdo continua o mesmo. Em qualquer contrato e em todas as formas de pactuação, as partes irão mutuamente se fiscalizar, monitorar e verificar se o desempenho foi atingido, e isso é da natureza de qualquer contratação. É unimaginável que exista um contrato onde um dos contratantes não possa ter conhecimento se o outro está cumprindo sua parte na avença e isso está longe de ser exclusivo do contrato de trabalho. Em todos os contratos autônomos as partes verificarão se a outra parte está adimplindo sua parcela obrigacional e, repita-se, isso está inserido em qualquer modalidade contratual e não define, tampouco concretiza uma relação de emprego.

2020, p. 122-145, bem como FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio; PERES DIAZ, Daniel. La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales. Un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 229-260.

²⁷⁴ STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 26.

²⁷⁵ STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 26.

²⁷⁶ STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 27.

Todolí Signes afirma que há vínculo de emprego com as plataformas, dentre outros argumentos, porque não há discussão do conteúdo do contrato. Cabe ao trabalhador simplesmente aceitar, sem poder de barganha.²⁷⁷ Isso é verdade, já que é a Uber quem estabelece as condições e o motorista simplesmente aceita formalizando um típico contrato de adesão. Mas são realizados múltiplos contratos de adesão sem que isso represente vínculo de emprego. Os autônomos clássicos sempre foram assim: a empresa contratante é quem impõe as regras para a contratação do representante comercial ou o salão de beleza com a cabelereira. Os médicos quando se associam a uma cooperativa como a Unimed também celebram contrato de adesão onde têm que aceitar as cláusulas previamente estabelecidas pela Unimed, mas isso não transforma a prestação autônoma em trabalho subordinado. O simples fato de ser um contrato de adesão, não transmuda a natureza do pacto.

Todolí Signes afirma que na maior parte dos países é a subordinação que define e diferencia o empregado que recebe a tutela estatal do autônomo, que fica alijado dela.²⁷⁸ Segundo o autor, o contrato de trabalho construído a partir da revolução industrial tinha por objetivo proteger o trabalhador da opressão das grandes empresas. Para tanto, estabelece dois grandes elementos: subordinação e alteridade. Aquela significa que o trabalhador pertence a uma estrutura produtiva empresarial e se vincula a ela hierarquicamente, ao passo que a alteridade estabelece que os meios de produção e os clientes são do empresário, assim como os riscos do negócio. É irrelevante para o trabalhador se há lucro ou prejuízo, já que ele não participa dos riscos empresariais. O direito do trabalho foi construído observando esta realidade e estas circunstâncias²⁷⁹ que foram desmontadas pelos novos modelos de negócio.

Os dois elementos trazidos pelo autor espanhol não estão presentes na relação entre motorista e Uber. Com efeito, a Uber não possui os veículos, os insumos e, principalmente, a empresa apenas recebe uma parte do valor auferido pelo motorista. Se no fim do mês haverá lucro ou prejuízo para o motorista, isso é irrelevante para a Uber, o que significa que a alteridade no

²⁷⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 24.

²⁷⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 31. Cavallini esclarece que na Itália a subordinação “representa a ‘porta de entrada’ para uma série de proteções que aos trabalhadores autônomos não se reconhecem” CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 55.

²⁷⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 33.

sentido clássico trabalhista não está presente. Cabe ao motorista aferir se os gastos com o veículo, seguro, manutenção, combustível, enfim, tudo o que compreende sua atividade serão menores que as entradas recebidas dos clientes, sendo certo que ao final, a atividade pode-se mostrar pouco rentável ou até mesmo impor puro prejuízo econômico ao motorista. Essa faceta da relação jurídica, na qual o motorista assume o risco do negócio é impensável para um contrato de trabalho típico, no qual o trabalhador recebe sua remuneração independentemente do insucesso empresarial. O motorista é o proprietário das ferramentas de trabalho e assume integralmente o risco do empreendimento, sem qualquer participação da Uber, o que sem dúvida retira qualquer resquício de alteridade na relação existente entre eles.

Para Montserrat Agís Dasilva é falaciosa a liberdade que o trabalhador tem para estabelecer quando irá prestar serviços. Esclarece a autora espanhola que a alegada independência nada mais é do que a atomização do tempo de trabalho e, na verdade, é favorável para a empresa, que conseguiu atingir seu objetivo de somente pagar o tempo de trabalho efetivo do trabalhador.²⁸⁰ De um lado é verdade que é favorável à empresa remunerar somente o tempo efetivo de trabalho, mas a autora espanhola não menciona que isso também é altamente vantajoso para o trabalhador, que escolhe quando, como e para quem irá trabalhar (essência da falta de subordinação). Trata-se, portanto, de cláusula mutuamente benéfica e que não tem o condão de configurar relação de emprego.

Chaves Júnior²⁸¹ defende que a relação do motorista com o aplicativo significa relação de emprego. Relata o autor que atualmente o empregador não precisa mais confinar o empregado em um local definido para saber como e o que está produzindo; ao revés, na sociedade de controle onde os vínculos são precários, intermitentes e virtuais o controle é feito de forma coletiva. Assim, segundo ele, permite-se a liberdade individual e operacional das atividades, porém realiza-se o

²⁸⁰ DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 190. No mesmo sentido: ROJO TORRECILLA, Eduardo. Las tecnologías, las plataformas digitales y el derecho del trabajo. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 275.

²⁸¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 108.

controle coletivo e a vigilância por meio da captura dos dados das imagens, dos hábitos e dos comportamentos.²⁸²

Embora dê um nome novo – contrato hiper-realidade – o autor retoma a antiga e tradicional classificação do contrato realidade e afirma que se os contornos estabelecidos pelo aplicativo indicarem a existência da relação de emprego, ela deve ser declarada independentemente da formatação jurídica estabelecida.²⁸³ Novamente, nada de inédito, afinal em momento algum se defende que o princípio da primazia da realidade seja afastado. O que se argumenta é que a relação jurídica entre motorista e aplicativo não envolve subordinação, permite ampla liberdade de ação ao trabalhador e possui uma divisão de renda distinta da relação de emprego. São estes três motivos que afastam a decretação do vínculo de emprego e não o fato de a contratação ser virtual. Dito de modo mais enfático: são as características do trabalho desenvolvido pelo trabalhador neste modelo de negócio implementado que não gera o vínculo de emprego e não a forma como a contratação ocorre.

Isso significa dizer que se determinada plataforma utilizar um algoritmo que pelos critérios nele fixados importe subordinação e os demais elementos que definem o contrato de emprego ao prestador de serviços, deve ser reconhecida esta relação nos termos do artigo 3º da CLT. É irrelevante para a definição do vínculo se o trabalho é prestado por intermédio de uma plataforma digital ou em uma plantação de banana. Da mesma forma que é irrelevante que o trabalho seja manual ou intelectual, bem ou mal remunerado, utilize uma enxada, um bisturi ou um algoritmo. O que verdadeiramente importa é verificar se os elementos que definem a relação de emprego estão presentes ou não. Se não estiverem presentes, a consequência é o não reconhecimento do vínculo de emprego seja o prestador de serviço um cabelereiro, médico ou motorista de aplicativo e esta análise não é definida pela formalização do trabalho ou pela plataforma utilizada (digital ou física), mas sim pelos seus elementos substanciais.

Rodrigo Carelli defende a existência de vínculo de emprego entre plataforma e motorista. O autor efetuou entrevistas semiestruturadas com 40 motoristas da Uber no Rio de Janeiro entre maio e julho de 2016 e, utilizando-as como fundamento fático, concluiu que estão

²⁸² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 108.

²⁸³ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 110-111.

presentes os requisitos que configuram o vínculo de emprego.²⁸⁴ Do ponto de vista metodológico a pesquisa deve ser interpretada com cautela, na medida em que a amostra é pequena, geograficamente limitada e temporalmente reduzida. Tais elementos podem não permitir a extração de inferências como efetuado pelo autor. Ainda assim, existem pontos jurídicos – independentes das entrevistas – abordados pelo autor que merecem ser analisados, sobretudo porque se trata de um dos principais estudiosos nacionais sobre o tema.

O autor sustenta que o sistema de preços e premiações fixada pela Uber dirige o trabalho dos motoristas sem que eles percebam. Relata que a Uber estabelece incentivos financeiros em momentos nos quais os motoristas prefeririam ficar em casa como forma de mantê-los trabalhando. Narra que o modelo de avaliações pelos usuários é uma forma de invasão da vida real, cerceio à liberdade e funciona como controle da qualidade do serviço efetuado pelo motorista. Por fim, o texto indica que se o motorista não pegar o cliente pode ser advertido e, caso isso ocorra três vezes, acontece a suspensão do motorista.²⁸⁵

Em qualquer forma de prestação de serviço, sempre existirão diretrizes traçadas que devem ser obedecidas e isso não é exclusivo do contrato de trabalho; ao revés, acontece em qualquer modalidade contratual e vai desde o contrato de locação até os contratos autônomos de execução instantânea como um conserto em sua casa. Enxergar subordinação no estabelecimento de critérios prévios, impessoais, abstratos como utilização de veículo novo, limpo ou fornecimento de água ao passageiro significa forçar um elemento que simplesmente não existe na relação contratual.

Caso seja seguido o entendimento defendido pelo autor, a única forma de inexistir vínculo de emprego é se houver verdadeira anarquia contratual onde cada contratante pode prestar serviços como lhe convier. Também não se vislumbra qualquer forma de subordinação pelo fato de o motorista ser advertido ou suspenso. Ora, se o motorista está *on line* é para atender os chamados dos clientes, caso contrário há perda de credibilidade da Uber. Se o motorista não pretende atender os clientes tem a prerrogativa de permanecer *off line*. E, pode ficar o tempo que quiser *off line*. Como ocorre em qualquer contrato, quando o contratante é requisitado (e isso só

²⁸⁴ 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 JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 131.

²⁸⁵ 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 JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 143.

ocorre quando está *on line*) deve atender o cliente. Não há aqui nenhuma medida drástica, ofensiva ou que gera subordinação.

Tal como Carelli, Stefano também relata que pontuações ruins concedidas pelos clientes ou desempenho abaixo do previsto pelo algoritmo podem gerar a exclusão do trabalhador da plataforma.²⁸⁶ De fato, se o trabalhador é mal avaliado pelos clientes ou se não atinge o desempenho previsto, ele é desligado da função e isso ocorre já há dezenas de anos, não se tratando de um novo padrão lançado pelas plataformas. Estranho seria se o trabalhador que não presta um bom serviço, que é ineficiente e mal avaliado pelos clientes continuasse indefinidamente trabalhando. Novamente destaque-se que isso ocorre em qualquer relação contratual, seja de emprego, consumo ou comercial.

Por fim, o fato de a Uber fixar o valor²⁸⁷ que será pago pelo cliente está longe de ser um critério exclusivo trabalhista. Ocorre na verdade em inúmeros modelos contratuais, como no caso das cooperativas médicas, por exemplo, onde a Unimed fixa o valor da consulta. Os representantes comerciais também têm o valor fixado pela empresa que representam, mas isso não os transforma em empregados. Voltando aos táxis: nunca foi o taxista quem fixava o preço, pois sempre teve o preço da bandeira pré-definido. E esse argumento nunca foi utilizado para defender que os taxistas eram empregados.

Elemento que é central nesta discussão sobre inexistência de vínculo de emprego é a divisão do rendimento auferido, critério pouco desenvolvido pelos autores acima indicados. O motorista fica com o percentual de 75% a 80% e a Uber com o restante. Com o valor que recebe cabe ao motorista suportar todas as despesas com o veículo, como combustível, seguro, manutenção e resulta seu lucro a diferença entre o que recebe e o que gasta. Esta característica tem especial relevância na definição da (in)existência de vínculo de emprego.

No mundo do trabalho subordinado não há categoria, classe ou função que receba 80% do valor da venda do produto ou serviço. A divisão da renda desta forma demonstra que existe verdadeira parceria decorrente da comunhão de interesses e não contrato de emprego. Além disso,

²⁸⁶ STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 27.

²⁸⁷ Para Omar Garcia a fixação de valor pela Uber afasta a possibilidade de se considerar o motorista como trabalhador autônomo. OMAR GARCÍA, Héctor. El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez? **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 101.

no trabalho subordinado é o empregador quem detém os meios de produção, quem suporta os riscos do negócio e quem efetua o pagamento dos insumos necessários para o desempenho da atividade. Nada disso ocorre na Uber, já que o veículo não é do aplicativo. Aliás, para o aplicativo é irrelevante de quem é o veículo, se ele é do proprietário ou locado. É o motorista que suporta todas as despesas com o veículo e se ao final do mês seu custo for maior que o rendimento auferido ele terá prejuízo.

Isso demonstra que o motorista não é empregado, já que são dele os meios de produção, ele deve pagar os insumos e, principalmente, deve suportar os riscos de eventualmente não auferir lucro. Este foi inclusive o principal argumento utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho no primeiro julgamento efetuado que analisou vínculo de Uber e o rejeitou.²⁸⁸

Também deve ser recebido com reservas o argumento de que a Uber está precarizando a relação de trabalho de quem transporta passageiros. Em primeiro lugar, porque esta atividade não existia antes. Mesmo que se considere o ancestral da Uber – o taxi –, não há como falar que houve precarização. Taxistas nunca foram empregados, jamais tiveram limitação de horário ou garantia remuneratória. Estiveram afastados de qualquer tutela legal trabalhista e sempre precisaram de permissões governamentais, que inclusive estabeleciam valor da tarifa, ano do veículo e outros critérios.

Entende-se, assim, que não existe vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista.²⁸⁹

²⁸⁸ TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, p. 07/02/2020, Ministro Breno Medeiros. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 20 nov. 2020. Com argumento semelhante, acórdão do Ministro Alexandre Luiz Ramos também indeferiu a pretensão do motorista. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 01 jan. 2021. A matéria é altamente controvertida e possui decisões conflitantes em muitos países.

²⁸⁹ Como já afirmado anteriormente a matéria é altamente polêmica e possui múltiplas interpretações. Na decisão mais recente do TST sobre a matéria, a 3ª Turma já formou maioria para reconhecer o vínculo de emprego. O julgamento foi suspenso por pedido de vista. Vê-se, assim, que o TST profere decisões conflitantes sobre a matéria. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa processual.** Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 11 fev. 2022. Para análise da jurisprudência espanhola confira: TODOLÍ SIGNES, Adrián. Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de california. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 278-311.

Esta conclusão está em consonância com a recente Lei 14.297 de 05 de janeiro de 2022.²⁹⁰ Referida legislação corretamente estabelece uma tutela mínima ao trabalhador em plataformas digitais, mas sem que isso resulte vínculo empregatício. A fim de evitar o caráter binário e excludente do tudo ou nada que caracteriza o reconhecimento do vínculo de emprego, é possível identificar a construção de argumentos intermediários que localizam o trabalhador por plataforma em um terceiro gênero e que merece uma tutela específica. Definitivamente ele não preenche os requisitos para se configurar empregado, mas isso não significa que não deva receber a tutela estatal. Ainda que se mantenha o caráter predominante autônomo, nada obsta que o legislador estatal estabeleça critérios, vantagens, procedimentos, limites e responsabilidades entre os contratantes, afinal está-se diante inegavelmente de uma relação de trabalho *lato sensu*. Havendo interesse, o Estado pode legislar e definir condições específicas, sem que isso signifique o reconhecimento do vínculo de emprego.

Mas, como isso afeta a litigiosidade trabalhista?

Seria imaginável que diante da intensa controvérsia jurídica, os motoristas ingressariam em peso com ações na Justiça do Trabalho requerendo o vínculo de emprego. Com efeito, se a situação jurídica é tão fronteiriça, seria razoável acreditar que os motoristas provocariam em larga escala o Judiciário para definir quais são os verdadeiros limites contratuais. E, se houvesse essa corrida à Justiça do Trabalho para definir se há vínculo de emprego, um dos argumentos centrais da tese (que a quarta revolução industrial vai retirar os usuários do sistema de justiça trabalhista) ficaria esvaziado.

Todavia, como visto no item 1.5.1, no universo de 525.993 ações trabalhistas ajuizadas no Estado do Paraná no período de 01/01/2016 a 15/03/2020 apenas 17 tinham a Uber no polo passivo. Somando Uber, Ifood e Cabify há um total de 54 ações no período o que representa percentual de 0,01%, ou seja, é uma movimentação processual irrelevante e desprezível.

Disso é possível extrair a seguinte conclusão: a forma primária da contratação tem enorme influência sobre como e onde o contratado vai litigar, ou dito de modo mais enfático, quem é contratado na qualidade de autônomo, sobretudo pelas plataformas digitais, não usa o sistema de justiça trabalhista.

²⁹⁰ BRASIL. Lei 14.297 de 05 de janeiro de 2022 . Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 06 jan. 2022.

Assim, a longa, intensa e apaixonada discussão sobre a (in)existência de vínculo de emprego entre motorista e Uber ocorre muito mais nos meios midiáticos e na doutrina do que efetivamente no Poder Judiciário. Mais: os motoristas da Uber decidiram não judicializar a definição da natureza jurídica do seu contrato. Isso valida duas hipóteses defendidas na tese: i) os autônomos não utilizam o sistema de justiça trabalhista; ii) o crescimento dos autônomos em detrimento dos empregados celetistas tende a reduzir os potenciais usuários da Justiça do Trabalho e esvaziar ainda mais sua movimentação processual.

3º CAPÍTULO: GÊNESE, DESENVOLVIMENTO E EXPANSÃO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

3.1 Pré-história

O trabalho trata da organização judiciária trabalhista, mas, para que seja possível analisar a evolução do sistema de justiça, é preciso investigar o contexto histórico de desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil, já que ele é o substrato que originará o processo e, posteriormente, a Justiça do Trabalho.

Existem basicamente três grandes correntes sobre a origem e evolução do direito do trabalho no Brasil: a) o direito do trabalho nasceu em 1930 com a criação do Ministério do Trabalho no governo Vargas; b) o direito do trabalho foi fruto das pressões sociais e dos movimentos organizados desde a República Velha; c) o direito do trabalho teve uma fase inicial de desenvolvimento na República Velha, porém sua evolução ocorreu a partir da década de 1930.

Como representantes da primeira corrente indicam-se, dentre outros, Oliveira Vianna²⁹¹, Cesarino Junior²⁹², e Alice Monteiro de Barros²⁹³, para os quais somente com Getúlio Vargas foi originada, organizada e sistematizada a produção de normas estatais trabalhistas.

Como esclarece Gustavo Siqueira, parte da doutrina trabalhista a partir da década de 1940 passou a difundir a ideia de que o direito do trabalho foi uma criação e concessão varguista, esquecendo-se do processo legislativo que já havia sido realizado.²⁹⁴ Isso é a reverberação do discurso adotado pelo varguismo no sentido de que Revolução de 30 permitiu que as reivindicações dos trabalhadores não fossem mais tratadas como “casos de polícia.”²⁹⁵ Vargas tratava o período da República Velha como o obscurantismo normativo trabalhista que somente foi iluminado quando da sua chegada ao poder, tendo esta narrativa o condão de se perpetuar durante muito tempo nas obras trabalhistas.

²⁹¹ VIANNA, Francisco José Oliveira. **Direito do trabalho e democracia social: o problema da incorporação do trabalhador no Estado.** Rio de Janeiro: José Olympio, 1951, p. 12.

²⁹² CESARINO JÚNIOR, A. F. Evolução do direito social brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de São Paulo.** v. 47 (1952), p. 194. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66158/68768>. Acesso em: 15 out 2020.

²⁹³ A autora fixa o nascimento do direito do trabalho no Brasil em 1930 com a criação do Ministério do Trabalho. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 69.

²⁹⁴ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946):** criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 60.

²⁹⁵ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946):** criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 106.

Em contraste à anterior, há uma nova concepção de historiadores e historiadores do direito que negam veementemente tal situação. Defendem que a produção normativa trabalhista foi fruto das reivindicações da organizada classe trabalhadora que viu atendidas suas manifestações. Autores como Gustavo Siqueira²⁹⁶, Wilson Ramos Filho²⁹⁷ e Rinaldo Varussa²⁹⁸ relatam que as greves e o movimento associativo obtiveram êxito nas lutas que desencadearam nas primeiras décadas do século XX e sustentam o equívoco do “mito da outorga”, ou seja, que o direito do trabalho teve exclusiva origem estatal e que os trabalhadores receberam do Estado mencionados direitos mesmo sem tê-los reivindicado. Siqueira consigna que foi construído um discurso na era varguista, que encontrou forte apoio no dispositivo de propaganda da época, para definir que o governo dava direitos aos trabalhadores, os protegia pela Justiça do Trabalho e o trabalhador deveria mostrar seu agradecimento pela benesse recebida.²⁹⁹ O mito da outorga representava a passividade dos trabalhadores e a “grandeza” da Revolução de 30.³⁰⁰

Por sua vez a terceira posição, que pode ser chamada de intermediária e à qual ora se vincula, traz uma perspectiva diferente. Não se desconhece que a legislação social atingiu maior preponderância no varguismo, sobretudo no Estado Novo, mas não se pode negar que já havia direito trabalhista anterior. Com maior ou menor intensidade, filiam-se a esta posição Segadas Vianna³⁰¹, Orlando Gomes³⁰², Evaristo de Moraes Filho³⁰³ e Dario Bittencourt³⁰⁴, dentre outros.

²⁹⁶ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946)**: criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 102.

²⁹⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012, p. 48.

²⁹⁸ VARUSSA, Rinaldo José. **Trabalhadores e a construção da justiça do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 70-75. Sob perspectiva diferente, Samuel Fernando de Souza afirma que a disputa foi judicializada e que o papel dos trabalhadores foi essencial para a edição legislativa. SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados**: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007, p. 21.

²⁹⁹ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946)**: criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 102.

³⁰⁰ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946)**: criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 102.

³⁰¹ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I, 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 51-59.

³⁰² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 6.

³⁰³ Evaristo de Moraes Filho consigna que é um erro histórico e simples propaganda eleitoral sustentar que o direito do trabalho começa na era Vargas. MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 87.

³⁰⁴ BITTENCOURT, Dario de. **Das ordenações Filipinas à criação do Ministério do Trabalho**: A Legislação Social trabalhista brasileira anterior a 1930. Porto Alegre: Tipografia Thurmman, 1938, p. 14.

Não é possível repetir acriticamente que o direito do trabalho nasce somente em 1930 com a autoproclamada figura messiânica de Getúlio Vargas, embora seja certo que é a partir desta data que ganha maior realce.

Para justificar a afirmativa acima e a adoção da terceira corrente, é necessário investigar as condições históricas do período.

O desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil teve ritmo próprio e diverso daquele vivenciado pelos países europeus³⁰⁵. De fato, enquanto estes já viviam a revolução industrial, com os proletários se identificando como classe³⁰⁶ e, conseqüentemente, lutando por melhores condições de trabalho tanto pela via individual como coletiva, o regime produtivo no Brasil até 1888 era a escravidão que, por sua própria essência, coisifica o homem e não o considera como sujeito de direitos.³⁰⁷ Como esclarece Azis Simão, no modo de produção escravista, reúne-se na pessoa do senhor “os direitos de propriedade, tanto de capitais, quanto sobre a força de trabalho incorporada no escravo.”³⁰⁸, o que aniquila qualquer possibilidade de organização reivindicativa. Neste contexto, o primeiro recorte temporal a ser efetuado tem como marco o ano de 1888, já que antes disso o mercado de trabalho praticamente se reduzia à lavoura mercantil escravista, à agricultura de subsistência³⁰⁹ e ao pequeno comércio nos centros urbanos.

Nos anos que seguem à abolição da escravatura, o Brasil continua sendo um país agrário, altamente dependente da lavoura cafeeira³¹⁰ e cuja mão de obra estava majoritariamente alocada no campo.³¹¹

Mesmo no âmbito urbano, na nascente industrialização de São Paulo e Rio de Janeiro, o período é caracterizado pela prevalência do conceito liberal de contratação e não se vislumbra a

³⁰⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 5.

³⁰⁶ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 116-120. No mesmo sentido: DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014, p. 557.

³⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9^o ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 99.

³⁰⁸ SIMÃO, Aziz. **Sindicato e estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**: Ática, 1981, p. 55.

³⁰⁹ SIMÃO, Aziz. **Sindicato e estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**: Ática, 1981, p. 7.

³¹⁰ FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007, p. 251 e seguintes; PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1972, p. 225-226. Ainda: SIMÃO, Aziz. **Sindicato e estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**: Ática, 1981, p. 71.

³¹¹ CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017, p. 512. Ainda: ABREU, Marcelo de Paiva. O Brasil no século XX: a economia. In: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 347. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020; BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 103 e FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930: historiografia e história**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997, p. 19.

necessidade de se tutelar a relação jurídica do trabalho, mercê da doutrina prevalecente na época: o individualismo.³¹²

Sobre a mobilização do proletariado urbano no início do século XX, Boris Fausto afirma que “era uma pequena mancha em um imenso oceano agrário, mudo do ponto de vista dos movimentos políticos.”³¹³ De fato, em 1920, 69,7% da população ocupada estava inserida nas atividades agrícolas.³¹⁴ Este enorme contingente de trabalhadores tinha possibilidade bastante restrita de manifestar sua insatisfação, de mobilização e reivindicação, na medida em que disperso em grandes fazendas e submetido ao poder do grande proprietário rural.³¹⁵ Como esclarece Boris Fausto, o movimento dos trabalhadores tinha que lidar com situações amplamente desfavoráveis, na medida em que era muito difícil atrair os trabalhadores rurais desarticulados, bem como era árduo exercer pressão sobre um Estado cuja base de sustentação não necessitava do proletariado urbano.³¹⁶ O movimento operário na Primeira República era excessivamente pequeno e sem relevância econômica e política, não se constituindo, assim, foco de tensão para o regime.

Neste cenário de enorme presença rural inorganizada e pequena relevância urbana, avança-se lentamente para formulação das primeiras leis tutelares trabalhistas, bem como para a designação de órgãos específicos para análise desta matéria. E, aqui, avulta outra peculiaridade do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil: a construção normativa e a designação de um órgão específico para julgamento não decorreram precipuamente de intensas pressões sociais, alicerçadas em movimento consistente e reivindicatório dos trabalhadores, mas principalmente da atuação estatal.³¹⁷ Não se nega a existência de um movimento de trabalhadores durante a República Velha, tampouco se olvida, por exemplo, da grande greve de 1917 no Estado de São Paulo, no Rio de Janeiro e em algumas capitais, que foi um expressivo ato dos trabalhadores. Contudo, tais

³¹² TEPEDINO, Gustavo. Premissas metodológicas para a constitucionalização do direito civil. **Revista de direito do estado**. Ano 1, nº2: 37-53, p. 38.

³¹³ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977, p. 8. Em sentido contrário, Gustavo Siqueira afirma que os primeiros anos do século XX foram marcados pelos movimentos grevistas. SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946):** criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 34.

³¹⁴ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977, p. 20.

³¹⁵ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977, p. 21.

³¹⁶ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977, p. 248.

³¹⁷ ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 81; SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I, 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 50; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 144.

manifestações foram limitadas no tempo e no espaço e, como indica Azis Simão, durante as décadas de 1920 e 1930 o movimento dos trabalhadores foi esvaziado, atuando somente de modo limitado e secundário.³¹⁸ Ademais, conforme relata o mesmo autor, até a metade da década de 1920 os sindicatos foram entidades instáveis, apresentando, em muitas oportunidades “grandes soluções de continuidade em sua existência.”³¹⁹

Boris Fausto descreve que após alcançar seu ápice com a greve de 1917 e ainda ter mais algumas atividades até 1920, o movimento dos trabalhadores entra em declínio e aponta como principais causas a entrada do Brasil na primeira guerra mundial e a exaltação patriótica por parte do governo, bem como a decretação do estado de sítio que gerou a restrição às liberdades públicas.³²⁰

Assim, pode-se afirmar que o direito do trabalho brasileiro é vertical, porque decorre em boa parte da produção do Estado para os trabalhadores, mas isso não foi um feito exclusivo e singular do governo Vargas, pois tal medida já vinha sendo implementada, ainda que em menor alcance. Ademais, deve-se destacar a ambiguidade e a ambivalência varguista pois, ao mesmo tempo que produziu parte da legislação trabalhista, também negou o direito de greve na outorgada Constituição de 1937 e cooptou o movimento sindical.

Em resgate histórico da produção normativa, verifica-se que houve edição de leis trabalhistas em quantidade e qualidade antes de 1930 que não podem ser desprezadas. De fato, é possível enumerar o Decreto nº 1.637 de 1907 que criou os sindicatos no país, a lei de acidentes de trabalho (Decreto-lei nº 3.724 de 1919), a lei das caixas de aposentadoria dos empregados de estrada de ferro (Decreto-lei nº 4.682 de 1924), o Código de Menores (Decreto nº 17.934-A de 1927) e a lei de férias (Decreto nº 4.982 de 1925).³²¹

Com apoio em Azis Simão e Boris Fausto é possível constatar que é inadequada a primeira corrente – que localiza o nascimento do direito do trabalho em 1930 – já que extremamente laudatória de um discurso varguista que fica esvaziado quando se verifica que houve produção de legislação social antes de 1930. Mas, também não é possível seguir a segunda corrente,

³¹⁸ SIMÃO, Azis. **Sindicato e estado**: suas relações na formação do proletariado de São Paulo: Ática, 1981, p. 102.

³¹⁹ SIMÃO, Azis. **Sindicato e estado**: suas relações na formação do proletariado de São Paulo: Ática, 1981, p. 155.

³²⁰ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977, p. 158-162.

³²¹ SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946)**: criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017, p. 60. BITTENCOURT, Dario de. **Das ordenações Filipinas à criação do Ministério do Trabalho**: A Legislação Social trabalhista brasileira anterior a 1930. Porto Alegre: Tipografia Thurmann, 1938, p. 23.

na medida em que a criação da legislação trabalhista não foi fruto das greves e dos movimentos operários. Como esclarecem Azis Simão e Boris Fausto o movimento dos trabalhadores não tinha força e coesão para exercer pressão a fim de atingir seus objetivos. Isso decorria da inexpressividade do movimento sindical, da alocação dos trabalhadores majoritariamente no campo e do fato de o poder político não se sustentar nas classes operárias urbanas, mas sim nas elites agrárias.

Nesse panorama, em que havia pequena atuação organizada e reivindicativa dos trabalhadores, o Estado sobretudo a partir de 1920, passou a atrair para si o papel de destaque na regulação da “questão social” com a edição dos primeiros marcos normativos. Tais marcos são implantados *pelo e para* o Estado, objetivando o controle das camadas sociais.

A presença estatal podia ser sentida além do direito material do trabalho analisado até agora, na medida em que no âmbito da organização judiciária, percebe-se também a criação de leis que tinham por objetivo regulamentar a atuação das demandas judiciais ou administrativas que envolviam as relações de trabalho antes de 1930.

Passa-se, então, a investigar a evolução das regras que estabeleceram as primeiras unidades para análise e julgamento das demandas que tinham as relações de trabalho como substrato.

O primeiro passo dado a fim de criar um órgão específico para analisar as demandas entre locadores e locatários de serviço, foi a Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922³²², que implantou os Tribunais Rurais em São Paulo. A criação destes Tribunais Rurais concebe um novo modelo ao instituir a composição tripartite, sendo o órgão composto por um juiz de direito, um representante do locador de serviços e um representante do locatário de serviços gerais, sendo competente para processar e julgar “as questões até o valor de quinhentos mil réis (500\$000), decorrentes da interpretação e execução dos contractos de locação de serviços agrícolas.”³²³

³²² SÃO PAULO. Lei 1.869, de 10 de outubro de 1922. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Publicada na Secretaria de Estado dos Negocios da Agricultura, Commercio e Obras Publicas, aos 10 de Outubro de 1922. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>. Acesso em: 30 jan. 2020.

³²³ Assim disciplinava a Lei 1.869/22: “Artigo 1.º - Fica creado em cada comarca um tribunal rural, para conhecer e julgar as questões, até o valor de quinhentos mil réis (500\$000), decorrentes da interpretação e execução dos contractos de locação de serviços agrícolas.” SÃO PAULO. Lei n. 1.869, de 10 de outubro de 1922. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Publicada na Secretaria de Estado dos Negocios da Agricultura, Commercio e Obras Publicas, aos 10 de Outubro de 1922. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>. Acesso em: 30 jan. 2020.

A composição paritária será posteriormente adotada pela Justiça do Trabalho e permanecerá neste ramo do Judiciário até o fim do século XX, sendo uma de suas características mais marcantes.³²⁴

A importância histórica dos Tribunais Rurais revela-se muito mais pela forma de composição e pela vontade de o Estado intervir na solução das demandas entre aquele que vende seu trabalho e aquele que o remunera do que necessariamente pela sua efetividade. Ademais, porque restrito somente ao Estado de São Paulo, não teve capacidade de se apresentar como uma solução adequada³²⁵.

Em seguida, o Decreto nº 16.027/1923³²⁶ criou o Conselho Nacional do Trabalho, como órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e previdência social. O Decreto nº 18.074/1928³²⁷ alargou a competência do Conselho Nacional do Trabalho atribuindo-lhe também a fiscalização das empresas e a atuação como mediador ou árbitro em disputas coletivas. Embora 23 anos depois o CNT seria transformado no TST³²⁸, por ocasião de sua criação e nos primeiros anos de funcionamento, era órgão consultivo, fiscalizatório e mediador, ou seja, não detinha competência para julgamento³²⁹ e, muito menos, papel coercitivo.³³⁰

³²⁴ Segundo Süssekind, a influência é o Conselho de Prud' Hommens na França: “em 1806, Napoleão instituiu os Conselhos de Prud'hommes na cidade de Lyon, estendendo-os, três anos depois, a toda a França, com o que essa jurisdição profissional, composta de representantes de empregadores e trabalhadores e que até hoje funciona intensamente, precedeu à primeira lei trabalhista francesa, de 1841, atinente ao trabalho do menor, e às leis britânicas de 1833, 1844 e 1847, que dispuseram, respectivamente, sobre a higiene e inspeção nas oficinas, a idade mínima para o trabalho e a jornada de dez horas de trabalho. Ainda no mesmo século, iguais conselhos paritários foram instituídos na Alemanha, Bélgica, Itália, Noruega e Suíça, constituindo-se, assim, no embrião dos atuais tribunais do Trabalho.” SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no direito comparado e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 115. Confira, ainda: ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 81.

³²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no direito comparado e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 125. No mesmo sentido: ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 84.

³²⁶ BRASIL. Decreto nº 16.027/1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

³²⁷ BRASIL. Decreto nº 18.074/1928. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18074-19-janeiro-1928-526664-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

³²⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Do CNT ao TST**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21016/1975_do_cnt_ao_tst.pdf?sequence=9&isAllowed=y. Acesso em: 21 jul 2020.

³²⁹ Esclarece Samuel Fernando de Souza que mesmo sem previsão específica, o CNT analisava demandas envolvendo ferroviários. SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930**. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007, p. 29 e 145.

³³⁰ Em sentido contrário, já identificando caráter judicial do CNT, confira: SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930**. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007, p. 39.

A próxima criação normativa ocorreu por intermédio do Decreto nº 21.396/1932³³¹ que instituiu as Comissões Mistas de Conciliação, compostas por dois, quatro ou seis vogais, metade representando os empregados e metade os empregadores. As Comissões “não eram órgãos julgadores, mas de competência restrita à conciliação, sem poderes para obrigar as partes ao cumprimento dos acordos ou decisões”³³² e, exatamente, por esse motivo tiveram “atuação insignificante.”³³³

Mudança substancial somente ocorreu com a edição do Decreto nº 22.132/1932. De fato, a matéria trabalhista deixou de ser analisada e julgada por um juiz de direito, vinculado a um órgão do judiciário e passou a ser de competência de unidades administrativas especializadas, denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento.³³⁴

Com isso, inicia-se um novo momento nas questões que envolvem as relações de trabalho: a fase administrativa³³⁵, que vai durar de 1932 a 1946.

Prevê o art. 1º do Decreto nº 22.132/1932: “os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na forma nela estatuída.”³³⁶

A Junta de Conciliação e Julgamento era composta por um presidente de livre indicação e nomeação pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, que era ladeado por um representante dos empregados e outro dos empregadores. Para o preenchimento dos cargos dos vogais, os

³³¹ BRASIL. Decreto nº 21.396/1932. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

³³² ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 86. No mesmo sentido: SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930**. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007, p. 191.

³³³ ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 86.

³³⁴ SÜSSEKIND afirma que as Juntas de Conciliação e Julgamento foram os embriões da futura Justiça do Trabalho. SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no direito comparado e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 125.

³³⁵ MALHADAS, Júlio Assumpção. **Justiça do trabalho. Sua história, sua composição, seu funcionamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 107; MALHADAS, Júlio Assumpção. Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Paraná. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.26, n.2, p. 24, dez. 2001.

³³⁶ BRASIL. Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institui as Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta suas funções. Diário Oficial da União de 26 de nov. 1932. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D22132.htm. Acesso em: 11 fev. 2020.

sindicatos ou associações patronais encaminhavam listas para o Departamento Nacional do Trabalho e, após, eram indicados pelo Diretor Geral do Departamento Nacional do Trabalho.

Manteve-se, pois, a representação paritária prevista inicialmente nos tribunais rurais, mas se retirou seu caráter jurisdicional. Topograficamente as Juntas de Conciliação e Julgamento integravam o recém-criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, estando a ele vinculadas e subordinadas.

Por não possuírem caráter jurisdicional, mas tão somente administrativo, as decisões proferidas poderiam ser mantidas ou reformadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, pela utilização de um mecanismo processual denominado avocatória.³³⁷ Além disso, as Juntas de Conciliação e Julgamento não tinham competência para executar suas decisões, que precisavam ser encaminhadas para o Judiciário, sendo habitual o magistrado anular a decisão por ausência de respeito às formalidades processuais³³⁸ ou até mesmo efetuar efetiva revisão “do julgado trabalhista”.³³⁹

Assim, as Juntas de Conciliação e Julgamento eram “órgãos amputados”³⁴⁰ que não tinham autonomia tanto em relação ao Judiciário quanto ao Ministro do Trabalho sendo suas decisões passíveis de alteração em diversos momentos processuais por entes externos. Além de a competência ser limitada, não havia poder de império³⁴¹, isto é, a capacidade de mandar cumprir as próprias decisões.

Havia, ainda, restrição de acesso às Juntas de Conciliação e Julgamento, na medida em que apenas os empregados sindicalizados podiam ser partes, excluindo, desta forma, uma miríade de trabalhadores que não participavam de entidades sindicais.

³³⁷ MALHADAS, Júlio Assumpção. Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Paraná. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.26, n.2, p. 25, dez. 2001. Do mesmo autor: MALHADAS, Júlio Assumpção. **Justiça do trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 108.

³³⁸ NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 459; MALHADAS, Júlio Assumpção. Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Paraná. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.26, n.2, p. 25, dez. 2001. No mesmo sentido: SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 4, out./dez. 2001, p. 15.

³³⁹ NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 460. Castro Nunes ressalta seu inconformismo com relação a este entendimento que era majoritário na época. Pinho Pedreira também ressalta que era habitual na fase de execução o magistrado rever a decisão oriunda da Junta de Conciliação e Julgamento. SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A trajetória da justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 78, abr./jun. 2011.

³⁴⁰ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1. p. 261-262.

³⁴¹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1. p. 261-262.

Adicionalmente aos problemas acima identificados, as Juntas de Conciliação e Julgamento ainda padeciam da ausência de independência dos julgadores, pois estes não tinham qualquer garantia inerente à magistratura, sendo demissíveis *ad nutum*³⁴².

Por outro lado, deve ser ressaltada a inovação procedimental nestas Juntas de Conciliação e Julgamento que acompanham a Justiça do Trabalho até hoje: concentração dos atos em audiência, deferência à oralidade, gratuidade e *jus postulandi*.³⁴³ Aliás, o nome da unidade de primeiro grau trabalhista permaneceu como Junta de Conciliação e Julgamento até o advento da Emenda Constitucional 24/1999 que alterou a redação do art. 116 da Constituição Federal de 1988.³⁴⁴

Com a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento instituiu-se um órgão especializado para recebimento, processamento, análise e julgamento das demandas que envolvem empregados sindicalizados e respectivos empregadores. Sob o pretexto de organizar administrativamente tais órgãos, o Presidente Getúlio Vargas encaminhou à Assembleia Constituinte em 15/11/1933 a seguinte mensagem:

A criação de uma justiça do trabalho para dirimir os litígios de natureza individual que, de momento a momento, surgem das relações entre empregados e empregadores, vem dar solução satisfatória a esses conflitos, que não encontravam amparo eficiente, tanto na organização judiciária federal, como na dos Estados. Era hábito, até bem pouco, encarar-se tais litígios como casos de polícia, resolvidos arbitrariamente e sumariamente pelas autoridades policiais.³⁴⁵

O intuito de cooptar a disputa entre empregados e empregadores, retirando-a da arena social e econômica e vinculando-a a um ente estatal técnico e apolítico é evidente³⁴⁶. Vê-se, ainda, a falácia do discurso de Getúlio Vargas ao recriminar o tratamento policial conferido ao direito do

³⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 42.

³⁴³ ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 84. NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 449.

³⁴⁴ BRASIL. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classista na Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em: 22 jul. 2020.

³⁴⁵ NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 447.

³⁴⁶ A cooptação do sindicato fica clara nesta passagem de Oliveira Viana quando relata qual era o objetivo do governo: “o pensamento revolucionário sempre proclamou o firme propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública. Neste intuito deu-lhe a representação da categoria - e na deu duplamente: para efeitos jurídicos e para efeitos políticos. Mais do que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativas próprias da pessoa do Estado.” VIANNA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1938, p. 6.

trabalho, na medida em que ele mesmo, por intermédio da outorgada Constituição de 1937³⁴⁷, declarou a greve recurso antissocial e nocivo, incompatível com os superiores interesses da produção nacional. O argumento getulista é seletivo no mérito, conveniente no tempo e fica totalmente desautorizado quanto confrontado com a produção normativa posterior por ele encampada.

Com o apoio presidencial, o próximo passo em relação à Justiça do Trabalho foi dado pela Constituição de 1934³⁴⁸, que previa sua instituição nos seguintes termos:

Art. 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

A posição geográfica que o dispositivo ocupa na Constituição (Título IV – Da Ordem Econômica e Social) orienta qual o papel destinado à Justiça do Trabalho. Não se trata de ramo do Poder Judiciário, excluído que foi da aplicação do Capítulo IV do Título I (Do Poder Judiciário). Assim, a Justiça do Trabalho foi prevista como órgão administrativo vinculado ao Poder Executivo e voltado para questões econômicas e não jurisdicionais.

Castro Nunes ao comentar o dispositivo, realçava suas quatro principais características³⁴⁹: a) era uma justiça eletiva e profissional, porque possuía representantes das duas grandes classes; b) era corporativa-paritária, já que a representação era articulada pelos grupos associados; c) tinha competência restrita e limitada ao direito do trabalho; d) o presidente não era um magistrado de carreira, mas pessoa de livre escolha do governo.

A despeito da previsão constitucional, a Justiça do Trabalho – como órgão próprio e autônomo – não foi implantada durante a curta vigência da Carta de 1934. Permaneceram, portanto, as Juntas de Conciliação e Julgamento atuando dentro da estrutura do Ministério do Trabalho.

³⁴⁷BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. acesso em: 21 jul. 2020.

³⁴⁸ BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 11 fev. 2020.

³⁴⁹ NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 449.

A outorgada Constituição de 1937³⁵⁰ não trouxe alterações quanto à regulamentação da Justiça do Trabalho, tendo mantido basicamente idêntica estrutura da constituição anterior:

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

Novamente é reforçada a necessidade da instituição de um órgão para solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, mas não é inserido como ramo do Poder Judiciário, tanto que geograficamente fica mantido no capítulo da Ordem Econômica e expressamente lhe são afastadas as regras e prerrogativas da Justiça comum.

A fim de conferir efetividade à promessa constitucional de criação da Justiça do Trabalho, o Decreto-lei nº 1.237/1939³⁵¹ regulamentou a organização e estrutura da Justiça do Trabalho. Ressalte-se, contudo, que por força do comando constitucional ela permanecia à parte do sistema de justiça, já que se tratava de órgão de gênese administrativa sem as prerrogativas jurisdicionais.

A instituição fática e real da Justiça do Trabalho somente ocorre em 1º de maio de 1941³⁵², aproveitando o Presidente da República para fazer um comício no estádio do Vasco da Gama³⁵³ para inaugurar a Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho é implementada tendo, no primeiro grau, as Juntas de Conciliação e Julgamento, compostas por um presidente – livremente nomeado pelo Presidente da República – e por dois vogais representando um os empregados e o outro os empregadores (art. 6º do Decreto-lei nº 1.237/1939). Os vogais, que também possuíam poder de voto (§ 4º do art. 45 do Decreto-lei nº 1.237/1939), eram designados pelo Presidente do Conselho Regional do Trabalho, observando os nomes constantes das listas encaminhadas pelas associações sindicais de primeiro grau (art. 8º do Decreto-lei nº 1.237/1939).

³⁵⁰ BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 10 nov. 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 11 fev. 2020.

³⁵¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1237.htm. Acesso em: 21 jul. 2020.

³⁵² BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 262. ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 24.

³⁵³ MOREL, Regina Lucia; PESSANHA, Elina G. da Fonte. (2007). A justiça do trabalho. **Tempo Social**, 19(2), p. 90.

No plano hierárquico, o art. 2º do Decreto-lei nº 1.237/1939 desenhou a Justiça do Trabalho com três graus:

- a) Juntas de Conciliação e Julgamento e, na ausência destas, os juízes de direito;
- b) Conselhos Regionais do Trabalho;
- c) Conselho Nacional do Trabalho.

Os artigos 13 e 14 do Decreto-lei nº 1.237/1939 previram a composição paritária dos Conselhos Regionais, sendo compostos por um presidente e quatro vogais: um representando os empregados, outro os empregadores e, os demais, escolhidos dentre brasileiros natos especializados em questões econômicas e sociais e alheios aos interesses profissionais. O presidente, os vogais e os suplentes eram todos nomeados pelo Presidente da República para exercício da função por dois anos. Os vogais e suplentes dos empregados e empregadores eram escolhidos dentre as pessoas indicadas pelas associações sindicais de grau superior. Por sua vez, o art. 16 do Decreto-lei nº 1.237/1939 estabeleceu a jurisdição dos oito Conselhos Regionais observando a respectiva distribuição geográfica.

O Decreto-lei nº 1.237/1939 apenas previu em seu o artigo 17 que o Conselho Nacional do Trabalho tinha sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional. Mas, não o regulamentou, o que somente veio a ocorrer por intermédio do Decreto-lei nº 1.346/1939.³⁵⁴ Referida norma estabeleceu a competência e atribuições do Conselho Nacional do Trabalho, fixando, ainda, a composição paritária, tendo um presidente e dezoito membros, todos designados pelo Presidente da República. Destes dezoito membros, quatro deviam representar os empregados, quatro os empregadores, cujos nomes constavam em listas tríplices encaminhadas pelas associações sindicais de grau superior ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, para posterior nomeação pelo Presidente da República. Os demais membros eram quatro funcionários do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e das instituições de previdência social a este subordinadas. Por fim, ainda compunham o CNT seis pessoas de notório saber jurídico.

O diploma também regulamentou a competência material e territorial, bem como o procedimento dos dissídios individuais e coletivos. Fixou, ainda, que competia à própria Justiça do Trabalho executar suas decisões (art. 67 do Decreto-lei nº 1.237/1939).

³⁵⁴ BRASIL. Decreto-lei 1346 de 15 de junho de 1939. Reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1346.htm#art36. Acesso em: 22 jul. 2020.

Durante a vigência da Constituição Federal de 1937, sobretudo após a edição do Decreto-lei nº 1.237/1939, estabeleceu-se uma polêmica sobre o caráter jurisdicional da Justiça do Trabalho. De um lado, havia quem defendia que ela permanecia no âmbito administrativo e, de outro, aqueles que sustentavam sua inclusão no Poder Judiciário. A discussão somente foi sepultada com o advento da Constituição Federal de 1946 que taxativamente a incluiu como um dos ramos do Judiciário.

Pela importância histórica e pelas marcas que deixou no processo de criação da Justiça do Trabalho, passa-se a investigar o enquadramento dela sob a égide da Constituição Federal de 1937.

A doutrina amplamente majoritária³⁵⁵ entende que a Justiça do Trabalho permanecia vinculada ao Ministério do Trabalho Indústria e Comércio e, portanto, não ostentava caráter jurisdicional. Com efeito, ao não possuir soberania e as garantias típicas da magistratura não era possível emprestar juridicidade ao órgão. Veja-se, que na redação original do art. 707, i, da CLT competia ao Presidente do Conselho Nacional do Trabalho apresentar anualmente ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio o relatório das atividades do Conselho e dos demais órgãos da Justiça do Trabalho.³⁵⁶ A vinculação e a subordinação são inegáveis e afastam qualquer possibilidade de se considerar um ramo do judiciário.

Em sentido contrário, Luciano Athayde Chaves identificou caráter jurisdicional nesta Justiça Especializada com o advento do artigo 67 do Decreto-lei nº 1.237/1939, pois atribuiu à própria Justiça do Trabalho o poder de executar suas decisões, além de trazer regramento procedimental para as custas e matéria recursal.³⁵⁷ Equivocado, todavia, o posicionamento, na

³⁵⁵ MALLETT, Estevão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 20, jul./set. 2011; DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do trabalho: 70 anos de justiça social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 106, abr./jun. 2011. RAMOS FILHO, Wilson. Conciliação como obsessão no capitalismo descomplexado. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 82; MALHADAS, Júlio Assumpção. **Justiça do trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento**. São Paulo: LTr, 1997, p. 113; BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 276; BATALHA, Wilson de Souza Campos. Aspectos estruturais da representação classista na Justiça do Trabalho. **Revista LTr - legislação do trabalho e previdência social**. São Paulo, v.58, n.5 (maio 1994), p. 525; ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 109; MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Justiça do trabalho: 70 anos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 37, abr./jun. 2011.

³⁵⁶ MALLETT, Estevão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 20, jul./set. 2011

³⁵⁷ CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 139.

medida em que decisões administrativas também são executáveis pelo órgão que as proferiu, inclusive com regulamentação recursal, sendo a Lei nº 9.784/1999 o maior exemplo. O caráter jurisdicional não decorre do poder de executar as decisões, mas sobretudo da opção constitucional de assim suceder e das garantias e prerrogativas da magistratura àqueles que são chamados a decidir os conflitos intersubjetivos de interesses.

Por fundamento diverso, Bezerra Leite³⁵⁸ defende que a Justiça do Trabalho estava inserida no Poder Judiciário. Afirma que o “Supremo Tribunal Federal (RE n. 6310, DJU 30.9.43) reconheceu-lhe o caráter jurisdicional ao admitir recurso extraordinário contra decisão do CNT (atualmente, TST).”³⁵⁹

Primeira questão que merece realce é que a menção efetuada pelo autor ao CNT é errada. De fato, o recurso extraordinário³⁶⁰ foi interposto pela Companhia Fiação e Tecidos Corcovado (Fábrica Botafogo) contra decisão proferida pela 5ª Junta de Conciliação e Julgamento. O Ministro Relator Goulart de Oliveira, embora tenha reconhecido que as Constituições de 1934 e 1937 não emprestaram valor jurisdicional à Justiça do Trabalho, afirmou que ela exercia autoridade jurisdicional ao interpretar e aplicar a legislação. Mas, o argumento principal é que sendo o STF o órgão responsável pela unificação das leis federais, não poderia a Justiça do Trabalho permanecer fora do alcance do Supremo. E mais: afirmou taxativamente que o controle constitucional não pode escapar do Supremo e ficar concentrado no Conselho Nacional do Trabalho.

Exsurge, assim, que a decisão do STF possuía nítido viés de política judiciária, manutenção de poder e alargamento da competência. Não se trata, à evidência, de prestigiar e elevar o status da Justiça do Trabalho, mas sim de não permitir que um órgão interprete a legislação e faça o controle de constitucionalidade sem que esteja sob controle e direção do Supremo. É dizer, considera-se jurisdicional o ato da Justiça do Trabalho apenas para reforçar que nenhuma decisão pode ser proferida e escapar da autoridade do Supremo.

Passa-se à análise dos demais votos proferidos na decisão mencionada: o Ministro Bento de Faria analisou exclusivamente a questão de mérito e não se referiu ao cabimento do recurso extraordinário.

³⁵⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 122.

³⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 122.

³⁶⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp?numeroInteiroTeor=6310>. Acesso em: 22 jul. 2020.

O voto do Ministro Waldemar Falcão também foi incisivo no sentido de que se tratando de matéria constitucional a competência é do Supremo Tribunal Federal. Passou ao largo do caráter administrativo da Justiça do Trabalho.

Por sua vez o Ministro Orozimbo Nonato afirmou que sempre considerou a Justiça do Trabalho como Justiça Especial e autônoma. Reconheceu que no ápice desta estrutura se situava o Conselho Nacional do Trabalho, mas quando se tratar de análise de preceito constitucional caberia recurso extraordinário para o Supremo.

Por fim, o Ministro José Linhares limitou-se a consignar que não conhecia o recurso, mas não fundamentou a decisão.

A conclusão dos Ministros está bem representada na ementa:

Cabível o recurso extraordinário da decisão proferida pela Justiça do Trabalho, em matéria constitucional. Não se conhece do recurso quando fora dos incisos do art. 101 n. III da Carta constitucional.

Vê-se, assim, que o fundamento para conhecimento do recurso foi de que toda a matéria envolvendo análise constitucional desafia recurso extraordinário e deve ser analisada pelo Supremo. A exceção parcial é o posicionamento do Ministro Orozimbo Nonato que já reconhecia a Justiça do Trabalho como Justiça Especializada e integrante do Judiciário.

Discorda-se do entendimento manifestado pelo Supremo, pois inúmeros órgãos de natureza administrativa efetuam análise das normas constitucionais e nem por isso passam a integrar o judiciário ou desafiam a interposição de recurso extraordinário.

De fato, o Tribunal de Contas da União efetua severo e rígido controle de constitucionalidade, mas não se cogita integrá-lo ao Judiciário, seja porque o fato de interpretar a Constituição não é monopólio do Judiciário³⁶¹, seja pela escolha do constituinte que o localizou como órgão auxiliar do Congresso Nacional (artigos 70 e 71 da Constituição Federal de 1988).

Inúmeros outros órgãos administrativos como PROCON (Proteção e Defesa do Consumidor), CARF (Conselho Administrativo de Recurso Fiscais), CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica), ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica) analisam

³⁶¹ GRABER, Mark A. **A new introduction to American constitutionalism**. Oxford. Oxford University Press. 2013, p. 100.

e interpretam a legislação ordinária e as normas constitucionais, mas isso não os transforma em órgãos integrantes do Judiciário.

O fato de o Supremo aceitar a interposição de recurso extraordinário interposto em face da decisão da Junta de Conciliação e Julgamento não tem o condão de transformar algo que é administrativo em jurisdicional. Isso diz mais sobre a atecnia processual do Supremo do que efetivamente convola a Justiça do Trabalho em órgão jurisdicional. Não há dúvida que se trata de argumento mais sedutor e com maior capacidade de persuasão³⁶², mas cede diante da taxativa escolha feita pelo constituinte, que não englobou a Justiça do Trabalho no sistema de justiça. Não é a aceitação de recurso extraordinário que define a gênese do ramo, mas sim a definição pela Constituição e, nesse caso, a Carta de 1937 foi explícita tanto na literalidade do dispositivo que afirma que as disposições constitucionais relativas à competência, recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum não se aplicam à Justiça do Trabalho quanto ao aspecto geográfico onde foi instalado o artigo, vale dizer, no capítulo da ordem econômica. Com efeito, não se pode incluir no âmbito do Judiciário brasileiro um ramo onde quem julga é livremente indicado e retirado das funções, não sendo sequer obrigatória a formação jurídica e, principalmente, quando ausentes as garantias clássicas de independência da judicatura.

Fixa-se, assim, a premissa que durante toda a vigência da Constituição Federal de 1937 a Justiça do Trabalho possuía natureza administrativa.

Ainda neste período de rápidas alterações legislativas, ingressou no mundo jurídico o Decreto-lei nº 5.452 – Consolidação das Leis do Trabalho – que ratificou as principais características, ou seja, manteve-se a composição paritária, a competência material, os três níveis escalonados e o poder normativo.

A Constituição Federal de 1946 fez nova escolha, incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário³⁶³ e estendeu aos seus integrantes as garantias típicas da magistratura³⁶⁴.

³⁶² O Ministro Orozimbo Nonato consignou em voto proferido nos autos da Apelação Cível 7.219, julgada em 21 de setembro de 1943 que “A natureza da atividade dos Tribunais do Trabalho não é administrativa, mas sim, e essencialmente, jurisdicional. O juiz do trabalho, embora sem as prerrogativas do magistrado comum, é juiz, proferindo verdadeiros julgamentos na solução de determinados litígios.” *Apud* MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. *In*: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 171. No mesmo sentido: NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943, p. 456.

³⁶³ Artigo 94, V, da Constituição Federal de 1946.

³⁶⁴ Artigo 95 da Constituição Federal de 1946.

Como corolário, os Conselhos Regionais do Trabalho transformaram-se em Tribunais Regionais do Trabalho assim como o CNT (Conselho Nacional do Trabalho) transmudou-se em Tribunal Superior do Trabalho com sede na capital da República.

Em suma, em 1932 criaram-se as Juntas de Conciliação e Julgamento de gênese administrativa e sem a presença de juízes. Em 1934 a Justiça do Trabalho foi constitucionalizada e integrada ao Poder Executivo, circunstância que permaneceu com a Constituição de 1937.

Nesse período as decisões proferidas poderiam ser revistas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio ou anuladas na fase de execução, que corria no Judiciário, já que as Juntas de Conciliação e Julgamento não tinham competência para fazer cumprir suas decisões.

Com o Decreto-lei nº 1.237/1939 foi organizada a Justiça do Trabalho e passou a ter competência para a execução das suas decisões. Em 1º de maio de 1941 a Justiça do Trabalho foi oficialmente instalada. Mas, somente com o advento da Constituição Federal de 1946, é que definitivamente a Justiça do Trabalho passou a incorporar o sistema de justiça e, assim, a partir daí, merece análise própria e específica.

Vencida a pré-história da Justiça do Trabalho, momento que ela integrava o Poder Executivo, passa-se a analisar sua história e desenvolvimento quando inserida no sistema de justiça.

A partir do momento que a Justiça do Trabalho passou a ostentar perfil jurisdicional é possível estabelecer três grandes cortes temporais³⁶⁵: a) da incipiência à maturidade (1946 – 1988); b) da capilarização ao protagonismo (1988 – 2017); c) decréscimo e nova arquitetura (2017 em diante).

A seguir analisa-se individualmente cada marco temporal, com suas principais características, seu desenvolvimento e as respectivas repercussões no sistema de justiça trabalhista.

³⁶⁵ A divisão aqui proposta refere-se exclusivamente ao desenvolvimento da Justiça do Trabalho e não ao direito material do trabalho. Evidentemente, existem algumas coincidências temporais e correlações, mas não há identidade. Sobre as fases do direito do trabalho no Brasil, confira: RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 184-185. Do mesmo autor confira: RAMOS FILHO, Wilson. Conciliação como obsessão no capitalismo descomplexado. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 83-87; DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 106-107.

3.2 Da incipiência à maturidade (1946 – 1988)

Neste tópico objetiva-se demonstrar o pequeno alcance inicial da Justiça do Trabalho, sobretudo porque voltada para o público urbano em um país ainda majoritariamente rural. Este cenário começa a mudar a partir da década de 1960, sendo possível associar o crescimento estrutural e de movimentação processual na Justiça do Trabalho com o aumento da população urbana, a quantidade de trabalhadores na indústria e nos serviços e a edição do Estatuto do Trabalhador Rural.

No momento em que a Justiça do Trabalho foi integrada ao sistema de justiça por força da Constituição Federal de 1946, havia um retrato do Brasil extremamente diverso do que existe hoje. Era um país com 69% da população rural³⁶⁶, com economia baseada na agropecuária e nascente indústria nos principais centros urbanos. Caio Prado Júnior esclarece que a lavoura cafeeira ainda representava expressiva parte da economia nacional³⁶⁷ sobretudo na exportação. O nível de instrução da população era precário, na medida em que somente 39,8% era alfabetizada.³⁶⁸

O gráfico elaborado por Camila Escorsin Sheifer demonstra a distribuição da população economicamente ativa por setores da produção entre os anos de 1940 e 2001³⁶⁹:

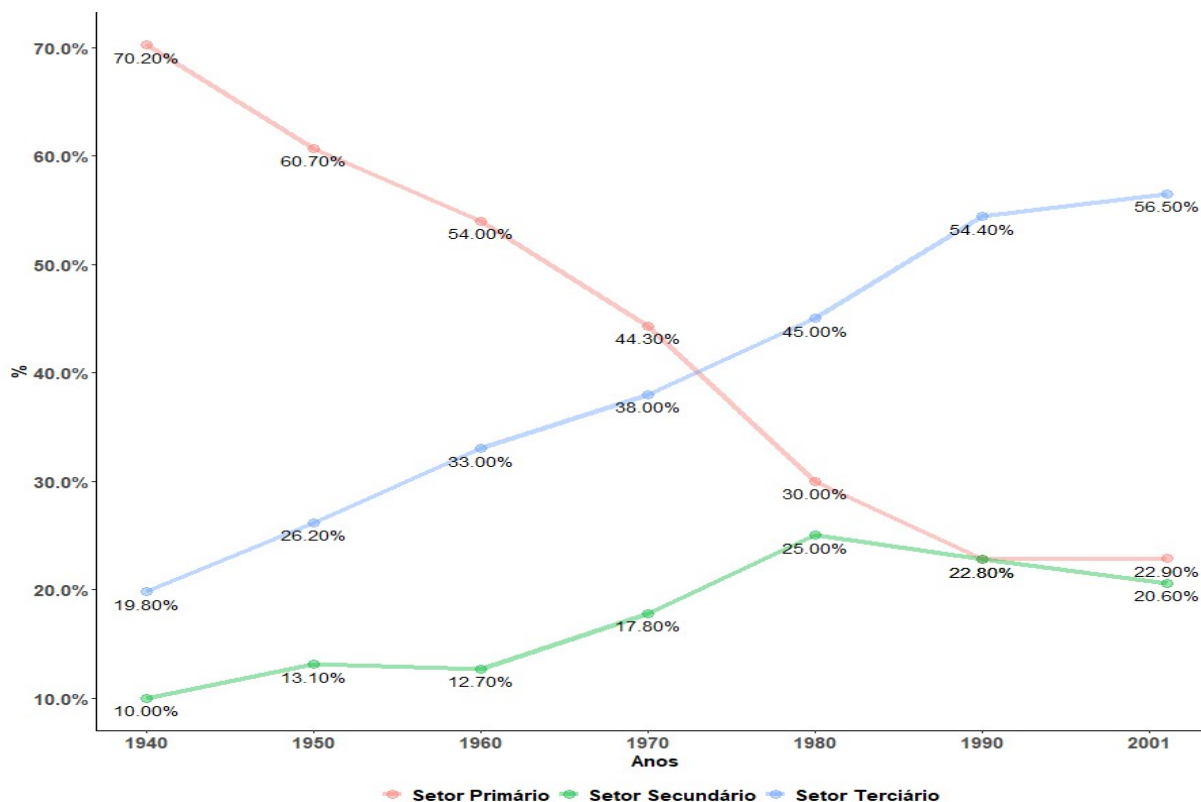
Figura 2: Distribuição da População Economicamente Ativa por Setores da Produção Entre os Anos de 1940 e 2001

³⁶⁶ CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017, p. 566; LIMA, Nísia Trindade. Habitação e infra-estrutura urbana. In: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 113. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

³⁶⁷ PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1972, p. 307 e seguintes.

³⁶⁸ CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017, p. 514.

³⁶⁹ SHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des)construção do direito do trabalho no Brasil: uma análise da conjuntura da aprovação da lei 13.467/2017**. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019, p. 58.



Fonte: Camila Escorsin Sheifer³⁷⁰

Neste ambiente rural e disperso, as unidades judiciais concentravam-se basicamente nas capitais dos principais Estados. No ano de 1946 existiam somente 54 Juntas de Conciliação e Julgamento espalhadas pelo país, sendo apenas 14 no interior.³⁷¹

Assim, paradoxalmente, as Juntas de Conciliação e Julgamento estavam localizadas nas cidades, mas a população estava no campo. Segundo Magda Biavaschi, a agropecuária detinha expressiva quantidade do pessoal ocupado. Mesmo com o crescimento da indústria urbana a partir de 1930, a mão de obra ainda se concentrava no campo: em 1940 existiam 11.343.415 ocupados

³⁷⁰ SHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des)construção do direito do trabalho no Brasil: uma análise da conjuntura da aprovação da lei 13.467/2017**. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019, p. 58.

³⁷¹ A distribuição era a seguinte: 9 JCI's no Rio de Janeiro, 2 em Niterói, 1 em Petrópolis e 1 em Campos dos Goytacazes; 8 em São Paulo, 1 em Santo André, 1 em Santos, 1 em Campinas, 1 em Jundiaí e 1 em Sorocaba; 2 em Belo Horizonte e 1 em Juiz de Fora; 3 em Porto Alegre, 1 em Pelotas, 1 em Rio Grande, 1 em São Jerônimo e 1 em São Leopoldo; 2 em Salvador; 2 em Recife; 1 em Fortaleza; 1 em Belém; 1 em Curitiba; 1 em Manaus; 1 em Florianópolis; 1 em João Pessoa; 1 em São Luís; 1 em Vitória; 1 em Goiânia; 1 em Maceió; 1 em Aracaju; 1 em Natal; 1 em Teresina e 1 em Cuiabá. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dados cadastrais das varas do trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c75b632e-6cd1-c916-68ff-73baf582bfd6>. Acesso em: 23 jul. 2020. Foi considerada a data da lei de criação da unidade, ainda que a instalação tenha ocorrido em data posterior.

na agropecuária e 851.755 na indústria. Em 1950 eram 10.996.834 trabalhadores na agropecuária e 1.346.423 na indústria.³⁷²

Jorge Caldeira consigna que no decorrer das décadas de 1940 e 1950 foi mantida a tendência de a indústria crescer em ritmo superior às demais atividades, em especial a agricultura³⁷³, mas foi somente nas décadas de 1960/1970 que efetivamente o país ingressou na faixa das nações urbanas.³⁷⁴ Com efeito, segundo Caldeira, em 1970 o Brasil chega a 56% da população morando em cidades e o ritmo acelera nas décadas seguintes, saltando a população urbana para 68% em 1980 e para 78% em 1991, configurando, assim, o maciço êxodo para as cidades.³⁷⁵

Marcelo de Paiva Abreu relata a intensa mudança estrutural na economia nacional que pode ser constatado pela participação da agricultura no PIB: em 1920 representava 38,1% do PIB, percentual que ficou reduzido para 29,4% em 1940 e que continuou em queda nas décadas seguintes, atingindo 16,9% em 1960 e somente 9,8% em 1980. No mesmo período, a participação da indústria cresceu de 15,7% em 1920 para 34,4% em 1980.³⁷⁶

Neste processo de urbanização e industrialização, aumentou a provocação da Justiça do Trabalho pelas partes. De fato, após um crescimento tímido entre 1946 e a década de 1950, a movimentação processual trabalhista, a partir da década de 1960, começou um aumento substancial³⁷⁷.

O crescimento das ações e das Juntas de Conciliação e Julgamento foi firme e contínuo em todo o período analisado, conforme se constata na tabela abaixo, considerando o recorte temporal efetuado (de 1946 a 1988)³⁷⁸:

³⁷² BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007, p. 103.

³⁷³ CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017, p. 550.

³⁷⁴ LIMA, Nísia Trindade. Habitação e infra-estrutura urbana. *In*: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 113. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

³⁷⁵ CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017, p. 580.

³⁷⁶ ABREU, Marcelo de Paiva. O Brasil no século XX: a economia. *In*: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 347. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

³⁷⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Leis de criação das varas do trabalho**. Disponível <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24550035/VTE+Geral/90727538-a836-3d32-49f7-81f9eef155b0>. Disponível: 24 jul. 2020.

³⁷⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Leis de criação das varas do trabalho**. Disponível <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24550035/VTE+Geral/90727538-a836-3d32-49f7-81f9eef155b0>. Disponível: 24 jul. 2020.

Tabela 2 – Quantidade de Ações e de Unidades de Primeiro Grau no Período de 1946 a 1988.

Data	Quantidade de unidades	Ações novas
1946	54	62.110 ³⁷⁹
1950	55	66.143 ³⁸⁰
1960	122	135.584 ³⁸¹
1970	269	465.364 ³⁸²
1980	383	678.370 ³⁸³
1988	494	922.879 ³⁸⁴

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

O período 1960-1970 é especialmente significativo na expansão estrutural da Justiça do Trabalho e na sua utilização pelos usuários. Com efeito, de um total de 122 Juntas de Conciliação em 1960, alcançou-se o total de 269 unidades dez anos depois, o que significa que a Justiça do Trabalho mais que dobrou de tamanho. Por sua vez, as ações mais que triplicaram, saltando de 135.584 em 1960 para 465.364 em 1970.

Depois da forte alavancada neste período, continuou o crescimento da Justiça do Trabalho nos anos seguintes, embora em ritmo mais suave. Como será analisado no próximo tópico, houve forte crescimento novamente no período pós-Constituição de 1988.

Há, assim, forte sugestão de causalidade entre a mudança do perfil econômico e demográfico brasileiro, com o aumento da procura do Judiciário trabalhista. Ao se tornar mais urbano e industrial, cresceu a utilização do sistema de justiça trabalhista. Além do distanciamento geográfico insito ao campo, da ausência de identificação como classe apta a reivindicar melhores

³⁷⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1946.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/844d2827-0554-4837-b2e7-43088c520d03>. Acesso em: 22 jan. 2020.

³⁸⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1950.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/ea933374-e616-498d-ae2c-589b4765cca0>. Acesso em: 24 jul 2020.

³⁸¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1960.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/384f7c21-2832-4a5a-b48a-a649a39470b5>. Acesso em: 24 jul 2020.

³⁸² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1970.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/b5b7e5d7-150b-4495-b035-44535e06eb4c>. Acesso em: 24 jul 2020.

³⁸³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1980.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e160c47e-d368-4bd9-9602-d2f9a4149269>. Acesso em: 24 jul 2020.

³⁸⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1988.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/2d9088e2-137f-4440-b809-94e64d3490d4>. Acesso em: 24 jul. 2020.

condições de trabalho³⁸⁵, do analfabetismo que grassava na população rural, tinha, ainda, outro elemento central que afastava os trabalhadores rurais da Justiça do Trabalho: a própria legislação trabalhista.

A redação original da CLT (art. 7º, alínea b) excluía expressamente a maior parcela dos trabalhadores rurais. De fato, o trabalhador rural que não era classificado em atividades industriais e comerciais era taxativamente eliminado da tutela prevista na CLT. Assim, como a maior parte dos trabalhadores rurais estava vinculada às atividades básicas de agricultura e pecuária o arcabouço normativo da CLT não lhes era aplicável.

Isso significava que um expressivo contingente de trabalhadores ficava à margem da CLT em um período que, repita-se, o país ainda era majoritariamente rural. Tinha-se, assim, uma predominante população rural que era alijada de demandar em juízo utilizando os marcos normativos da CLT. Como consequência, a Justiça do Trabalho ficava ainda mais restrita aos trabalhadores urbanos que eram minoria e estavam basicamente sediados nos grandes centros.

É certo que alguns dispositivos da legislação trabalhista eram extensíveis aos rurícolas como aviso prévio e férias³⁸⁶, mas o principal, que é o caráter tutelar, que molda o contrato e diminui a assimetria de poder econômico e jurídico do tomador dos serviços não foi alcançado pelos trabalhadores rurais. Somente com o advento do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/1963) e com a Lei nº 5.889/1973 é que os trabalhadores rurais foram inseridos no modelo protetivo trabalhista e se tornaram potenciais usuários da Justiça do Trabalho. A efetiva equiparação entre trabalhadores urbanos e rurais com a mesma designação de direitos e garantias demora mais de 40 anos para ocorrer, na medida em que somente se concretiza por intermédio da Constituição Federal de 1988.³⁸⁷

Havia, ainda, outro entrave que dificultava o acesso do trabalhador rural ao sistema de justiça: o poder político e econômico do grande proprietário rural³⁸⁸. Assim, nas duas primeiras

³⁸⁵ “O Brasil tinha uma economia agrícola, cidades isoladas num verdadeiro continente que é o Brasil e poucos sindicatos.” SÜSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da CLT: uma visão crítica. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2, jul./dez. 2003, p. 20.

³⁸⁶ Alice Monteiro de Barros informa que eram aplicáveis aos trabalhadores rurais o direito ao descanso semanal remunerado, aviso prévio, férias e salário-mínimo. BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2001, p. 333-334.

³⁸⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I, 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 183.

³⁸⁸ Sobre o grande proprietário rural, confira: CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, coronelismo, clientelismo: uma discussão conceitual. **DADOS – Revista de Ciências sociais**. Rio de Janeiro, v. 40, nº 02, 1997, p. 237 (229-250). No mesmo sentido: LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 204 e FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 5. ed., São Paulo: Globo, 2012, p. 712. O poder do senhor da terra vem desde a

décadas jurisdicionais da Justiça do Trabalho a mais expressiva parcela de trabalhadores brasileiros – trabalhadores rurais – passava ao largo deste órgão do judiciário. Na verdade, este corpo de trabalhadores estava alijado do sistema de justiça, não apenas da área trabalhista.

Por todos estes motivos, a Justiça do Trabalho teve e tem forte identificação com o trabalhador urbano, que passa a ter maior expressão quantitativa e qualitativa a partir da década de 1960, exatamente quando se inicia o processo de crescimento e expansão do judiciário trabalhista.³⁸⁹

Além do aumento de unidades de primeiro grau e da quantidade de ações, outro fenômeno começa a ser observado na estrutura da Justiça do Trabalho a partir da metade da década de 1970: a estadualização dos tribunais com a criação de sete novos Tribunais Regionais do Trabalho, a partir do desmembramento dos tribunais originais. Com efeito, entre 1976 e 1986 são criados 7 novos Tribunais Regionais do Trabalho.³⁹⁰ A expansão é relevante sobretudo quando se constata que desde a transformação dos oito Conselhos Regionais do Trabalho em Tribunais Regionais do Trabalho no ano de 1946, não havia sido criado nenhum tribunal trabalhista novo no país.

Quando se reduz o objeto de investigação para o Estado do Paraná, verifica-se processo de crescimento e ampliação da Justiça do Trabalho muito similar ao ritmo nacional. A primeira Junta de Conciliação e Julgamento foi instalada no dia 1º de maio de 1941³⁹¹ na cidade de Curitiba e, somente na década de 1960, outras cinco unidades foram instaladas no Estado³⁹². Por sua vez, no período de 1972 a 1986 o Estado instalou 15 novas Juntas de Conciliação e Julgamento.³⁹³

época do Brasil colonial como esclarece HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 27 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014, p. 106.

³⁸⁹ Como será visto no item 3.3 abaixo, a fusão da constitucionalização dos direitos sociais, a equiparação do trabalhador rural ao urbano, a facilidade do acesso à justiça e o contínuo crescimento da população urbana vão acarretar substancial crescimento da utilização do sistema de justiça trabalhista.

³⁹⁰ 9ª Região com sede em Curitiba/PR; 10ª Região com sede em Brasília/DF; 11ª Região com sede em Manaus/AM; 12ª Região com sede em Florianópolis/SC; 13ª Região com sede em João Pessoa/PB, 14ª Região com sede em Porto Velho/RO e 15ª Região com sede em Campinas/SP.

³⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. **Registro histórico dos 39 anos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Curitiba, 2015, p. 27.

³⁹² Locais e datas de instalação respectivamente das Juntas de Conciliação e Julgamento: 1ª de Ponta Grossa (25/10/1962); 1ª de Londrina (17/11/1962); 2ª de Curitiba (19/12/1962); 1ª de União da Vitória (17/11/1967) e 1ª de Paranaguá (29/07/1968). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho – Comissão de documentação, 2011, p. 283.

³⁹³ Locais e datas de instalação respectivamente das Juntas de Conciliação e Julgamento: 3ª de Curitiba (12/04/1972); 4ª de Curitiba (29/10/1974); 1ª de Maringá (24/11/1978); 1ª de Cornélio Procopio (01/12/1978); 1ª de Guarapuava (15/02/1979); 1ª de Apucarana (08/11/1979); 5ª, 6ª e 7ª de Curitiba (01/08/1986), 1ª de Umuarama (06/08/1986); 1ª de Jacarezinho (08/08/1986); 1ª de Paranaíba (29/08/1986); 1ª de Francisco Beltrão (05/09/1986); 1ª de Cascavel (03/10/1986); 1ª de Foz do Iguaçu (06/10/1986); 2ª de Londrina (31/10/1986). BRASIL. Tribunal Superior do

Do início tímido e retraído em 1946, recém-saída da discussão sobre se integrava o judiciário, a Justiça do Trabalho vai paulatinamente se robustecendo. Caminhando junto com as transformações econômicas e sociais atravessadas pelo país, a Justiça do Trabalho cresceu de modo substancial em unidades de primeiro grau (partiu de 54 Juntas de Conciliação e Julgamento em 1946 para atingir 484 Juntas de Conciliação e Julgamento em 1988) e na movimentação processual: das 66.120 ações ajuizadas em 1946 aproximou-se de um milhão de novas demandas em 1988. Ao ingressar na faixa dos países urbanos, diminuir a relevância agrícola na econômica e na população ocupada, e aumentar a participação da indústria e dos serviços, ocorreu o crescimento e a maturidade da Justiça do Trabalho. Preparou-se, assim, o terreno para sua nova fase que será iniciada com o advento da Constituição Federal de 1988 como abaixo será analisado.

3.3 Da capilarização ao protagonismo (1988 – 2017)

A Constituição Federal de 1988 alçou a Justiça do Trabalho a novo patamar de relevância no contexto do sistema de justiça. De fato, a Carta além de constitucionalizar diversos direitos sociais que somente tinham base legal, criou e estendeu inéditas garantias, bem como implementou novos direitos e institutos jurídicos próprios. E o constituinte não parou aí: além do Capítulo dos Direitos Sociais (artigos 6º a 11), voltado para o alargamento do direito material dos trabalhadores, o art. 114 da Constituição ampliou a competência abrangendo mais atribuições jurisdicionais. Quanto à estrutura, dispunha o art. 112 na sua redação original:

Art. 112. Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito.³⁹⁴

Por força do comando constitucional, que determinava a criação de um Tribunal em cada Estado da Federação e no Distrito Federal, ocorreu um acelerado processo de instituição de novos tribunais. Entre 1989 e 1992 foram criados e instalados 9 novos Tribunais Regionais do

Trabalho. **A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares.** Brasília: Tribunal Superior do Trabalho – Comissão de documentação, 2011, p. 283/284.

³⁹⁴ Esta obrigação foi retirada pela Emenda Constitucional 45/2004 que alterou a redação do artigo para consignar que: “Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.”

Trabalho³⁹⁵ no país, alcançando assim o número de 24 tribunais.³⁹⁶

A década de 1990 foi particularmente favorável para a Justiça do Trabalho, na medida em que teve sua estrutura aumentada, decorrente do maior acesso à justiça e do crescimento de demandas judiciais. O processo de expansão foi contínuo e permaneceu nas décadas seguintes. Das 484 Juntas de Conciliação e Julgamento que existiam em 1988, atingiu-se o número de 1.587 Varas do Trabalho³⁹⁷ em 2017.

A quantidade de ações também acompanhou o acelerado incremento estrutural, visto que em 1988 foram 922.879³⁹⁸ novas demandas e, em 2016, alcançou a quantia de 2.756.251.³⁹⁹

Figura 3: Crescimento das Ações Entre os Anos de 1988 e 2016

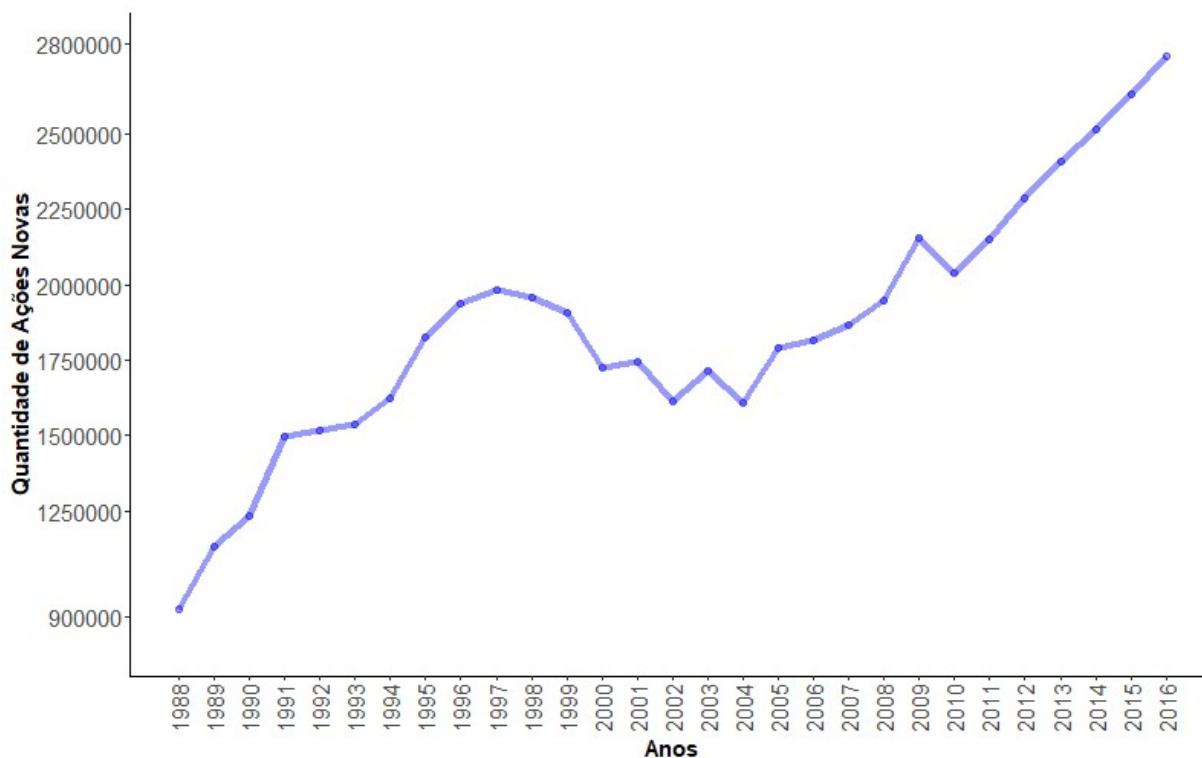
³⁹⁵ 16ª Região com sede em São Luís/MA; 17ª Região com sede em Vitória/ES; 18ª Região com sede em Goiânia/GO; 19ª Região com sede em Maceió/AL; 20ª Região com sede em Aracaju/SE, 21ª Região com sede em Natal/RN, 22ª Região com sede em Teresina/PI, 23ª Região com sede em Cuiabá/MT e 24ª Região com sede em Campo Grande/MS.

³⁹⁶ Com este aumento estrutural praticamente todos os Estados passam a ser um tribunal trabalhista próprio, a exceção do Acre, que é vinculado ao tribunal de Rondônia, Amapá, vinculado que está ao tribunal paraense, Roraima, ligada ao tribunal amazonense e Tocantins, vinculado ao tribunal do Distrito Federal. Por outro lado, o Estado de São Paulo possui dois tribunais, um sediado na capital e com jurisdição na grande São Paulo e litoral e o TRT da 15ª Região com sede em Campinas e jurisdição sobre o interior paulista.

³⁹⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Leis de criação das varas do trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24550035/VTE+Geral/90727538-a836-3d32-49f7-81f9eef155b0>. Acesso em: 24 jul. 2020. **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2019**: ano-base 2018/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019, p. 21. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso: 19 mar. 2020.

³⁹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1988**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/2d9088e2-137f-4440-b809-94e64d3490d4>. Acesso em: 24 jul. 2020.

³⁹⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 2017**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c576d3ff-8be0-692e-a5ac-87f5b3d6120a>. Acesso em: 28 jul. 2020.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

Novamente utilizando o Estado do Paraná como parâmetro vê-se que no período de 1989 a 1994 foram criadas 40 novas unidades judiciais. Ou seja, em apenas 5 anos foram instaladas mais Juntas de Conciliação e Julgamento do que em toda a história anterior da Justiça do Trabalho paranaense.⁴⁰⁰

O principal incremento ocorreu no triênio 1992/1993/1994, momento em que o tribunal aumentou as unidades de primeiro grau de 34 para 61, bem como foram instaladas as 4ª e 5ª turmas atingindo o total de 28 juízes no segundo grau.⁴⁰¹

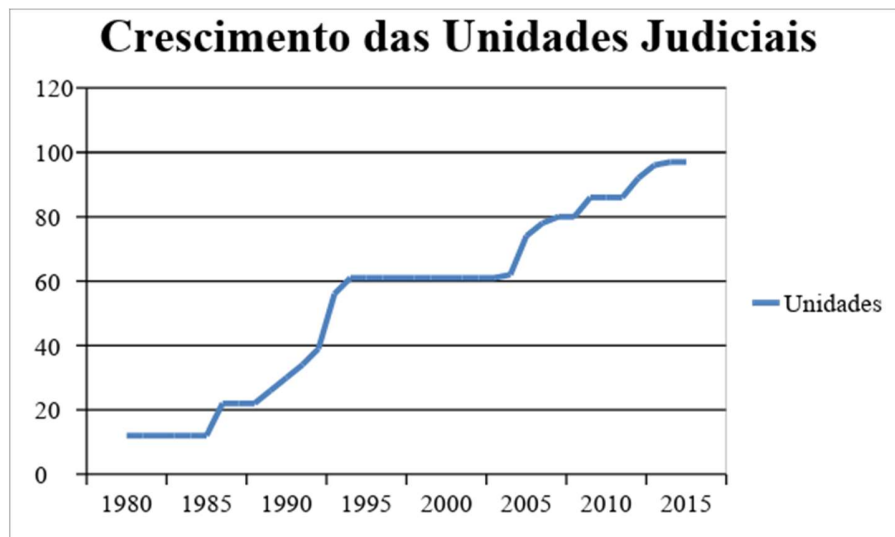
Segunda onda ocorreu no período de 2005 a 2009 quando as unidades de primeiro grau aumentaram de 62 para 86. Por fim, o terceiro momento de crescimento foi no triênio 2012/2014 quando se alcançou o atual número de 97 Varas do Trabalho e o número de Desembargadores atingiu 31.

⁴⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho – Comissão de documentação, 2011, p. 283/284.

⁴⁰¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Cronologia**. Disponível em: http://trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=5&pagina=CRONOLOGIA. Acesso em: 28 jul. 2020.

A figura 4 representa a evolução das unidades judiciais de primeiro grau do Paraná no período de 1980 a 2015:

Figura 4: Crescimento das Unidades Judiciais de Primeiro Grau do Paraná no Período de 1980 a 2015



Fonte: TRT/PR

O crescimento de unidades de primeiro grau após a Constituição Federal foi consistente, assim como também foi a movimentação processual, tanto no aspecto nacional, como no estadual.

Além do aumento da procura pelos usuários da justiça e do crescimento de unidades, servidores e juízes, este período trouxe também três substanciais alterações no formato da Justiça do Trabalho: i) foi extinta a representação classista pela Emenda Constitucional nº 24/1999; ii) foi restringido o poder normativo pela Emenda Constitucional nº 45/2004 e iii) a mesma Emenda Constitucional 45/2004, ampliou a competência material.

Assim, nesse curto período de cinco anos, houve relevante e substancial alteração de forma e conteúdo da Justiça do Trabalho, na medida em que as suas duas características mais distintivas em relação aos demais ramos do Judiciário⁴⁰², vale dizer, representação classista e poder normativo, foram eliminadas ou reduzidas e, finalmente, passou a se assemelhar mais a um ramo ordinário do sistema judiciário.

⁴⁰² No mesmo sentido: BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 277.

Especial atenção merece a extinção dos juízes classistas. De fato, a Emenda Constitucional nº 24/1999 rompeu com mais de sessenta anos de representação paritária de empregados e empregadores nos órgãos da Justiça do Trabalho. Desde a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento pelo Decreto-lei nº 22.132/1932 até a EC nº 24/1999, todos os órgãos da Justiça do Trabalho eram colegiados.

Mesmo sob os auspícios da Constituição de 1946, que incorporou a Justiça do Trabalho ao sistema de justiça, ficou mantida a representação paritária, metodologia que permaneceu nas constituições seguintes.

Assim, de 1946 até a vigência da EC 24/1999, a Junta de Conciliação e Julgamento era composta pelo juiz do trabalho e por dois juízes classistas, nomeados pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho⁴⁰³ com mandatos por prazo determinado.

O fundamento histórico para a existência desta figura era o conhecimento sobre a realidade fática e a experiência que tais pessoas possuíam sobre as relações de trabalho, o que facilitaria o processo de decisão.⁴⁰⁴

Segundo Waldemar Ferreira, a Justiça do Trabalho exigia uma “mentalidade nova, para entendimento e aplicação de direito novo. Nada de judiciarismos! Nada de formalismos! Nenhuma mística! Nenhum tropeço devido ao exagero da solenidade e à complexidade do estilo forense! Nada disso!” Com base nestas premissas, o autor defendia a presença de juízes leigos, porque conhecedores da vida profissional e desapegados de formalismos, o que permitiria resolver as demandas pela equidade.⁴⁰⁵ Não à toa, Ferreira defendia que a Justiça do Trabalho não deveria integrar o judiciário. Campos Batalha, também defensor da representação classista, sustentava que a representação sindical é indissociável da existência da Justiça do Trabalho, preocupada que está com a realidade econômica e que não se restringe ao “ao tecnicismo rotineiro das categorias fossilizadas em códigos e leis.”⁴⁰⁶

Se no nascedouro da Justiça do Trabalho este argumento já era combatido, com seu desenvolvimento, revestiu-se de um anacronismo insustentável pela sofisticação do direito do

⁴⁰³ Art. 660 - Os vogais das Juntas são designados pelo Presidente do Tribunal Regional da respectiva jurisdição.

⁴⁰⁴ Argumento secundário apresentado a favor dos classistas era que facilitavam a realização das conciliações. Contudo, como sustenta Mallet, não existe comprovação estatística de que o êxito das conciliações seja resultado da intervenção dos classistas. MALLET, Estevão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 21, jul./set. 2011

⁴⁰⁵ *Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 43-44.

⁴⁰⁶ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 273.

trabalho, pela complexidade dos processos e pelo profissionalismo daqueles que atuam nesta justiça especializada.

Arion Romita, com razão, afirma que a “matéria técnica não pode ficar à mercê da ‘opinião’ de leigos.”⁴⁰⁷ Como não era exigida formação jurídica dos classistas, as decisões eram preparadas por assessores⁴⁰⁸ e, via de regra, pendiam para o capital ou para o trabalho conforme fosse a indicação daquele classista. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena assevera que as entidades sindicais são organizadas para a “defesa de interesses profissionais e se, dentro do espírito dessa defesa são designados seus representantes vogais e juízes dos tribunais, evidentemente, ao participarem de julgamentos, não poderão desvencilhar-se da capa ideológica, que constitui sua formação ética e explica sua presença na sala de julgamentos.”⁴⁰⁹ Seguramente isso está em descompasso com o conceito de imparcialidade que deve nortear a atuação do magistrado.

Se isso já parece estranho e pouco técnico no âmbito do primeiro grau de jurisdição, quando se analisa o instituto dos juízes classistas nos tribunais, a perplexidade se aguça. Com efeito, em tais locais as supostas virtudes dos classistas (conhecimento e experiência da situação fática) eram pouco relevantes, pois chamados muitas vezes para decidir intrincadas questões jurídicas para as quais, evidentemente, não estavam preparados. Ademais, como esclarece Mallet, mesmo nos países onde há representação classista, em regra ela não tem a mesma extensão que a brasileira, não alcançando, por exemplo, os tribunais.⁴¹⁰

A situação ficava ainda mais insustentável no Tribunal Superior do Trabalho, visto que não analisa matéria de fato e as provas produzidas, já que se trata de tribunal com a missão de unificação da jurisprudência nacional. Assim, o conhecimento fático dos ministros classistas era absolutamente irrelevante.⁴¹¹

A extinção da representação classista representou, portanto: a) profissionalização da

⁴⁰⁷ ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.48.

⁴⁰⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000: As Leis ns.9756/1998, 9957 e 9958/2000, a Emenda Constitucional n.24/1999 e a Reforma do Judiciário. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo, v.64, n.02, p. 162, fev./2000.

⁴⁰⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Estrutura orgânica da justiça do trabalho. *Revista de informação legislativa*, abr.-jun. 1971, p. 126.

⁴¹⁰ MALLETT, Estevão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 22, jul./set. 2011.

⁴¹¹ No mesmo sentido: DALLARI, Dalmo de Abreu. *O poder dos juízes*. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 125. Sobre o equívoco da constituição dos classistas: ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.45-50.

magistratura trabalhista; b) deferência à imparcialidade⁴¹²; c) o reconhecimento da tecnicidade do direito material⁴¹³ e processual do trabalho, que não mais poderiam ser analisados por quem não possui adequada e comprovada formação jurídica.⁴¹⁴

Ademais, se for para impedir a fossilização do direito como afirmava Campos Batalha⁴¹⁵, todos os demais ramos jurídicos também teriam que possuir composição paritária.⁴¹⁶

Nesse contexto de rompimento com a arcaica instituição classista, altera-se a nomenclatura da Justiça do Trabalho: a) a unidade judicial de primeiro grau deixa de ser chamada de Junta de Conciliação e Julgamento e passa a ser denominada de Vara do Trabalho⁴¹⁷; b) o chamado juiz presidente passa a ser chamado de juiz do trabalho titular ou substituto.⁴¹⁸

A segunda grande alteração que sofreu a Justiça do Trabalho foi a mitigação do poder normativo imposto pela Emenda Constitucional nº 45/2004. De fato, a nova redação do § 2º do

⁴¹² ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.48.

⁴¹³ ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.49. Com o mesmo entendimento: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. *In*: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 158-159 e ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 10.

⁴¹⁴ No mesmo sentido: CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 145. Dalmo Dallari relata que a Justiça do Trabalho era vista como ramo de qualidade inferior pelos demais juízes. DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 128. Correta e ácida a crítica de Romita: “Não há dúvida, em consequência, de que os representantes classistas que integram a composição dos órgãos da Justiça do Trabalho aparecem como seres antediluvianos, verdadeiros abatesmas sobreviventes de um passado que já deveria estar esquecido, caracterizado pelo autoritarismo e pelo corporativismo que nodam até hoje nossa legislação do trabalho e a composição dos órgãos da Justiça do Trabalho. Eles são contemporâneos de idéias hoje inteiramente ultrapassadas e superadas. Sua presença não se compadece com o estágio atual de nossa evolução jurídica e social. Devem desaparecer, portanto.” ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.50. No mesmo sentido: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000: As Leis ns.9756/1998, 9957 e 9958/2000, a Emenda Constitucional n.24/1999 e a Reforma do Judiciário. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo, v.64, n.02, p. 162, fev./2000.

⁴¹⁵ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 281.

⁴¹⁶ MALLETT, Estevão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 21, jul./set. 2011

⁴¹⁷ É alterada a redação do artigo 116 da Constituição Federal.

⁴¹⁸ É verdade que na prática as decisões de primeiro grau eram proferidas pelo juiz togados e, nos tribunais, os votos eram preparados pela assessoria, sobretudo porque não se exigia formação jurídica dos classistas. Assim, correta em parte a ponderação de Chaves no sentido de que a realidade “já tinha ignorado a representação paritária antes mesmo de sua extinção pela Emenda n. 24/99.” CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 146.

artigo 114 da Constituição Federal⁴¹⁹ passou a exigir o “comum acordo” entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

O poder normativo é exercido por intermédio dos dissídios coletivos, que se consubstanciam em ações propostas pelos sindicatos visando a obtenção de decisões judiciais que estabeleçam novas condições aos trabalhadores e empregadores envolvidos, criando normas ou revogando e alterando as existentes.

Como esclarece Maurício Godinho Delgado, dissídio coletivo é uma figura controvertida que possui inspiração organicista e corporativa, típicas das autocracias da primeira metade do século XX.⁴²⁰ Por intermédio dele é conferida à Justiça do Trabalho a prerrogativa de criar no ambiente privado “regras gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, como resultado de um único e específico processo”⁴²¹ o que significa na verdade o exercício de função destinada ao legislativo e não ao judiciário,⁴²² na medida em que se cria direito objetivo.⁴²³ De fato, embora a decisão proferida no dissídio coletivo tenha forma de ato processual, ela tem conteúdo de lei em sentido material, porquanto estabelece obrigações futuras aos envolvidos.⁴²⁴

Trata-se de instituto que traduz indevida intervenção do Estado na “gestão coletiva dos conflitos trabalhistas”⁴²⁵ com o fito de trazer para a arena judicial, permeada pelo tecnicismo e formalidade, uma típica disputa e enfrentamento entre empregados e empregadores.⁴²⁶

O Estado pretendeu e conseguiu transformar, por intermédio dos dissídios coletivos, uma disputa política/econômica entre empregados e empregadores com potencial convulsivo em questão técnico-jurídica, amarrando-a a um órgão estatal. Segundo Albuquerque, o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho “representavam instâncias de controle da questão social, disfarçadas num discurso integrador e paternalista, em que o Estado combinava autoritarismo com protecionismo”⁴²⁷. Para tanto, o Estado regulamentou certos elementos do contrato e, com isso,

⁴¹⁹ § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁴²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 32.

⁴²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 32.

⁴²² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 32.

⁴²³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Estrutura orgânica da justiça do trabalho. **Revista de informação legislativa**, abr.-jun. 1971, p. 130.

⁴²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 33.

⁴²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 33.

⁴²⁶ ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993, p. 150.

⁴²⁷ ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo:

limitou o poder do patronato. Ao mesmo tempo, ao institucionalizar o conflito coletivo, restringiu o exercício de greve e reivindicação pelos trabalhadores,⁴²⁸ permitindo, desta forma, que as demandas por eles movidas fossem internalizadas pela Justiça do Trabalho. Assim, o Estado obteve a “domesticação” dos sindicatos, estabelecendo balizas prévias de alcance e pressão, que desaguavam na utilização de um ramo do próprio Estado para a solução das controvérsias.

Em minucioso estudo empírico realizado em grande empresa automobilística de São Paulo na década de 1960, Leôncio Martins Rodrigues constata que o sindicato era visto pelos trabalhadores como uma “entidade assistencial, destinada a prover os associados de recursos médicos e orientação jurídica.”⁴²⁹ Segundo o mesmo autor, em contraste ao que ocorre nas sociedades ricas, onde os sindicatos tiveram seu espaço de pressão e reivindicação reconhecido (Europa Ocidental) ou uma “adesão aos valores básicos do sistema (EUA)”⁴³⁰ no Brasil as classes operárias em razão da pequena industrialização, porque recém-formadas e vindas de ambientes diversos são “débeis para uma pressão em larga escala sobre as grandes empresas e o Estado.”⁴³¹

Ao reduzir a utilização deste mecanismo processual, que é exclusivo da Justiça do Trabalho e que a acompanha desde sua instituição, tem-se um afastamento da concepção originária de controle e cooptação da atividade sindical e uma consequente aproximação com os demais ramos do judiciário, que não produzem normas jurídicas para os atores envolvidos.

Por fim, a terceira substancial mudança também ocorreu por intermédio da EC 45/2004 que ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para a análise de demandas que anteriormente estavam submetidas à Justiça Federal e à Justiça Comum Estadual, notadamente as ações envolvendo: i) acidentes de trabalho; ii) penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; iii) representação sindical e iv) trabalhador autônomo. Passa, portanto, a Justiça do Trabalho a ser competente para julgar matérias que durante décadas eram submetidas a outros ramos do judiciário. E, ao passar a julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, alargando neste processo suas atribuições, afastou-se parcialmente da sua concepção inicial que era julgar somente as demandas entre

LTr, 1993, p. 73.

⁴²⁸ SIMÃO, Aziz. **Sindicato e estado**: suas relações na formação do proletariado de São Paulo: Ática, 1981, p. 121.

⁴²⁹ RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias**: estudo de um grupo de trabalhadores. São Paulo: Brasiliense, 1970, p. 106-107.

⁴³⁰ RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias**: estudo de um grupo de trabalhadores. São Paulo: Brasiliense, 1970, p. 186.

⁴³¹ RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias**: estudo de um grupo de trabalhadores. São Paulo: Brasiliense, 1970, p. 186.

empregados e empregadores.

Assim, é possível constatar a existência de dois movimentos na Justiça do Trabalho: o primeiro foi a aproximação com a Justiça Comum a partir da virada do século XXI. De fato, ao abandonar a anacrônica representação classista, restringir o poder normativo e aumentar a competência material passando a julgar matérias que antes eram da competência de outros ramos do judiciário, a Justiça do Trabalho tornou-se cada vez mais semelhante com a Justiça Comum, tanto na forma como no conteúdo, já que as características distintivas iniciais se perderam no decorrer do tempo. A implantação dos honorários de sucumbência pela reforma trabalhista robustece esse argumento e implanta a mesma racionalidade processual que sempre vigorou na Justiça Comum.

O segundo movimento que acontecia enquanto havia essa aproximação entre os ramos do judiciário, foi o crescimento institucional da Justiça do Trabalho. Especialmente nas três últimas décadas, houve um intenso e contínuo aumento das ações, das unidades judiciais, da interiorização e capilarização⁴³² da Justiça do Trabalho, o que significou forte mudança na organização, composição e competência deste ramo.

A reforma trabalhista como ato complexo que é, incentiva o primeiro dos movimentos ao mesmo tempo que esfacela o segundo. De um lado ela adota vários posicionamentos típicos da justiça comum e, de outro, tem como objetivo diminuir a quantidade de ações e a relevância da Justiça do Trabalho, cujos impactos serão investigados no capítulo a seguir.

⁴³² Estudo empírico de Eduardo Matos Oliveira relata que o processo de criação de novas Varas do Trabalho nos anos de 2003 a 2010 observou principalmente as seguintes situações: a) tamanho da população economicamente ativa da região; b) percentual de ocupados no comércio; c) distância para a vara do trabalho mais próxima (quanto mais distante o município maior a chance de ser contemplado com uma unidade); proporção de indivíduos no ensino superior. OLIVEIRA, Eduardo Matos. Aonde chega o Judiciário? Uma avaliação da expansão da Justiça do Trabalho no Brasil (2003-2010). **Opinião Pública**, Campinas, vol. 24, n° 2, maio-agosto, p. 481, 2018.

4º CAPÍTULO: JURIMETRIA DA LITIGIOSIDADE TRABALHISTA

Nos itens anteriores investigou-se o desenvolvimento da Justiça do Trabalho desde seu início, quando ainda estava inserida no âmbito administrativo e vinculada ao Poder Executivo, até o momento em que atingiu máximo volume processual e crescimento institucional o que ocorreu nos anos de 2016/2017. Esse protagonismo da Justiça do Trabalho podia ser aferido pela quantidade, capilarização e interiorização das unidades judiciais, bem como pela sua representatividade percentual de processos, juízes e servidores dentro do sistema de justiça.

Este movimento processual da Justiça do Trabalho foi ascendente e contínuo durante décadas, com a intensidade aguçada no quinquênio que antecedeu a reforma, mas teve um ponto de inflexão muito claro: a reforma trabalhista e a drástica redução na procura pelo judiciário trabalhista a partir de 2018.

Em diversas passagens de todos os pareceres produzidos durante a tramitação da reforma trabalhista, fixou-se um objetivo bem definido: reduzir a quantidade de ações que ingressam na Justiça do Trabalho. De fato, constou no relatório da comissão especial destinada a proferir parecer no PLC nº 6.787/2016 que as alterações na legislação foram efetuadas para inibir o uso abusivo do direito de ação.⁴³³ Segundo os parlamentares, ao diminuir o ajuizamento de ações que se baseavam em direitos ou fatos inexistentes seria possível atingir maior efetividade do Judiciário, além de reduzir seus custos.⁴³⁴

Por fim, afirmou-se no relatório que o Brasil é o “campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo.”⁴³⁵ e que a “modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes.”⁴³⁶

⁴³³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021.

⁴³⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021.

⁴³⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021.

⁴³⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021. Embora a afirmação seja completamente falsa e equivocada – como já visto no item 1.1 – ela passou a ser tida como verdadeira pela intensa repetição e pelo alto cargo de alguns que a repercutiram (Ministro Barroso).

No mesmo sentido foi a fundamentação contida no parecer do Senador Ricardo Ferraço quando sustentou que a reforma trabalhista propunha a criação de “mecanismos que reduzirão sobremaneira o número de processos judiciais”⁴³⁷ a fim de tornar “a quantidade de processos mais racional.”⁴³⁸

Pela tramitação legislativa é possível estabelecer a premissa de que a reforma trabalhista tinha como um dos seus desideratos a redução da quantidade de novas ações na Justiça do Trabalho. Esse é o conteúdo que impulsiona o estudo e, a partir dele, a investigação divide-se em quatro fases:

1ª fase: verificar estatisticamente se houve queda da procura do judiciário trabalhista. Dito de outra forma: o objetivo da reforma com relação à litigiosidade foi atingido?

2ª fase: identificar quais foram os mecanismos escolhidos pelo legislador para gerar a queda das ações. Ou: o que mudou na legislação?

3ª fase: examinar como foi a aplicação dos novos institutos que pretendiam reduzir as ações no cotidiano forense. Também pode-se exprimir da seguinte forma: como os juízes aplicaram a reforma trabalhista?

4ª fase: analisar se há vinculação entre a utilização e aplicação destes institutos com a redução das ações. Ou: é possível estabelecer causalidade?

Para percorrer este itinerário é preciso estabelecer uma metodologia de pesquisa e investigação. A tese adota como ferramenta de estudo a jurimetria. Com efeito, trata-se de metodologia de pesquisa jurídica que tem o condão de municiar o investigador de dados que atingem o mundo sensível. Assim, antes de enfrentar o desafio de analisar as fases acima enumeradas, descreve-se a ferramenta utilizada e que servirá como linha condutora argumentativa.

4.1 Metodologia de pesquisa: jurimetria e pesquisa empírica – superação do halterofilismo bibliotecário

Para se alcançar a análise dos quatro cenários mencionados, que envolvem repercussões fáticas das opções legislativas implementadas, é indispensável realizar pesquisa

⁴³⁷ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁴³⁸ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

empírica a fim de aferir o comportamento da litigiosidade antes e após a entrada em vigor da reforma trabalhista.

Como afirmam Salama e Pardengler, para verificar a relação entre os meios jurídicos e os fins normativos é insuficiente a interpretação jurídica ou “intuições de justiça. É preciso, ao contrário, apelar a uma ferramenta descritiva do mundo.”⁴³⁹ E é exatamente aqui que reside a relevância da jurimetria, afinal ela fornece ao pesquisador uma metodologia que permite realizar esta descrição.

Em artigo a ser publicado em coautoria com Cláudia Maria Barbosa, define-se jurimetria, como uma metodologia da pesquisa jurídica que utiliza prioritariamente a interdisciplinariedade e a pesquisa empírica para expor, compreender e analisar fatores sociojurídicos que impactam a sociedade e o sistema de justiça, de maneira que permita metrificar a atuação dos atores sociais frente aos diplomas e institutos jurídicos, mensurar desdobramentos de decisões judiciais e qualificar a formulação de políticas judiciárias. Esse conceito amplia o objeto de análise da jurimetria, contempla a natureza empírica da pesquisa que ela permite produzir, ressalta seu caráter interdisciplinar e reconhece a aplicação de diferentes métodos para alcançar os resultados pretendidos.⁴⁴⁰

Por intermédio dela pretende-se metrificar o desenvolvimento da litigiosidade trabalhista no Estado do Paraná durante o século XXI, apurando a quantidade de novas ações e o procedimento utilizado (ordinário e sumaríssimo) nesta série histórica.

Em seguida, analisa-se a concessão do benefício da justiça gratuita e a fixação dos honorários de sucumbência em todas as sentenças de mérito proferidas nas 97 Varas do Trabalho do Estado do Paraná no período de 01/01/2013 a 31/03/2021 e efetua-se o cotejo de eventual

⁴³⁹ SALAMA, Bruno Meyerhof; PARDENGLER, Mariana. Direito e consequência: em busca de um discurso sobre o método. In: SALAMA, Bruno Meyerhof. **Estudos em direito e economia: micro, macro e desenvolvimento**. Curitiba: Virtual Gratuita, 2017, p. 222.

⁴⁴⁰ Luciana Yeung tem conceito próximo de jurimetria: “Jurimetria é entendida como um *método* de pesquisa baseado no uso do empirismo, combinado com análises estatísticas, aplicado ao estudo do Direito. Por sua vez, o empirismo é a prática filosófica-científica de se chegar a conclusões investigativas por meio da utilização de dados obtidos pela observação da realidade. O empirismo se contrapõe, por exemplo, ao dogmatismo.” YEUNG, Luciana. Jurimetria ou Análise Quantitativa de Decisões Judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha. **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 249. Sobre jurimetria confira: NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria: como a estatística pode reinventar o direito**. São Paulo: RT, 2016, 170; MULDER, Richard De; NOORTWIJK, Kees van; COMBRINK-KUITERS, Lia. Jurimetries Please! **European Journal of Law and Technology**, Vol 1, Issue 1, 2010. Disponível em: <http://ejlt.org/article/view/13/12>. Acesso em: 21 out. 2016; YEUNG, Luciana. Jurimetria. In: RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DOMINGUES, Victor Hugo; KLEIN, Vinicius (Coord.). **Análise econômica do direito: justiça e desenvolvimento**. Curitiba: CRV, 2016, p. 133-139.

diferença entre elas.⁴⁴¹ Assim, é possível verificar quantitativamente o acolhimento dos pedidos e qual o impacto da reforma trabalhista sobre esta matéria. Ao metrificar o alcance da concessão do benefício e a estipulação dos honorários de sucumbência pretende-se afastar os argumentos de autoridade e a intuição, elementos que ainda possuem destaque no debate jurídico.⁴⁴²

Busca-se conhecer a dinâmica da litigiosidade⁴⁴³ no âmbito trabalhista, investigando-se suas características e seu desenvolvimento para, de posse destas informações, tentar estabelecer quais são as tendências de movimentação processual na Justiça do Trabalho.⁴⁴⁴

Para esta forma de investigação a pesquisa bibliográfica é insuficiente, na medida em que é necessário verificar um enorme volume de informações processuais. De fato, são analisadas 292.352 ações, considerando inúmeras variáveis como procedimento a que estavam submetidas, valor da causa, resultado da demanda, concessão da justiça gratuita, dentre outros.

⁴⁴¹ O objetivo é ter a amostra mais representativa possível do universo das decisões judiciais proferidas. YEUNG, Luciana. Jurimetria ou análise quantitativa de decisões judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 249-274.

⁴⁴² “Consideramos importante, entretanto, trabalhar com dados resultantes de pesquisas empíricas com critérios replicáveis, informações minimamente confiáveis e métodos estatísticos tradicionais. Isso é especialmente importante quando se trata de direitos e garantias fundamentais, pois a alternativa aos dados científicos empíricos é o achismo que infelizmente tanto tem pautado debates jurídicos no Brasil.” HARTMANN, Ivar A.; KELLER, Clara Iglesias; CHADA, Daniel; VASCONCELOS, Guilherme; NUNES, José Luiz; CARNEIRO, Letícia; CHAVES, Luciano; BARRETO, Matheus; CORREIA, Fernando; ARAÚJO, Felipe. O impacto no sistema prisional brasileiro da mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre execução da pena antes do trânsito em julgado no HC 126.292/SP – um estudo empírico quantitativo. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 422, jan./abr. 2018. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i1.22393. No mesmo sentido: BARBOSA, Claudia Maria; MARQUES FILHO, Lourival Barão. Quem paga a execução trabalhista? Pesquisa empírica dos responsáveis pelos créditos reconhecidos pela Justiça do Trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 217, p. 295-316, 2021 e YEUNG, Luciana. **Além dos ‘achismos’, do senso comum e das evidências anedóticas: uma análise econômica do judiciário brasileiro**. Tese de doutorado. USP. São Paulo, 2010, p. 11.

⁴⁴³ Como bem destaca Marcelo Guedes Nunes: “Conhecer a realidade é o primeiro passo para transformá-la. A lição que subjaz a todo esforço de pesquisa empírica séria é que ninguém muda aquilo que ignora.” NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria: como a estatística pode reinventar o direito**. São Paulo: RT, 2016, p. 173. Confira, ainda, LOEVINGER, Lee: Jurimetrics: The Methodology of Legal Inquiry. 28 **Law and Contemporary Problems** 5-35. (Winter 1963). Disponível em: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2945&context=lcp> Acesso em: 25 mai. 2016 e Jurimetrics: science and prediction in the field of law. **Minnesota Law Review** (46), 1961. Disponível em: http://www.jstor.org/stable/29760903?seq=7#page_scan_tab_contents. Acesso: 20 out. 2016. Na mesma senda: “The basic lesson which lawyers must learn, as the scientist Willian Vogt has recently pointed out, is that ‘we need do know what we are doing’”. LOEVINGER, Lee. The next step forward. **Minnesota Law Review**. Ainda: MARTIN-GUZMÁN, Pilar. The growing demand for statistics: challenges and opportunities. In **Statistics, knowledge and policy: key indicators to inform decision making**. Paris: OECD Publications, 2005, p. 513-521. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/29761220?seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso: 20 out 2016.

⁴⁴⁴ Observando a ressalva de Castells no sentido de que o pesquisador deve manter distância “dos riscos dúbios da futurologia”, limitando-se a apresentar, assim, as tendências. CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019, p. 12.

Trata-se de análise de centenas de milhares de processos que tramitaram na Justiça do Trabalho do Paraná e que revela como a pesquisa empírica⁴⁴⁵ consegue aproximar os conceitos jurídicos dos dados existentes no mundo sensível. Para se realizar pesquisa empírica é indispensável um efetivo diálogo interdisciplinar⁴⁴⁶ a fim de que se obtenha o acervo cognitivo necessário para a análise jurimétrica.

A pesquisa utiliza o método de abordagem indutivo⁴⁴⁷, ou seja, partindo-se da análise de dados concretos fornecidos pela Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região⁴⁴⁸, verifica-se a movimentação processual no espaço de tempo delimitado e como foi o comportamento dos institutos da justiça gratuita e dos honorários de sucumbência.

O recorte espacial – Estado do Paraná – justifica-se pelo alcance aos dados concretos, específicos e fidedignos fornecidos pelo TRT/PR.⁴⁴⁹ Nesse contexto, a pesquisa tem a inegável

⁴⁴⁵ EFING, Antônio Carlos; MARQUES FILHO, Lourival Barão. Pesquisa empírica e direito do consumidor: uma aproximação necessária. **Revista de direito do consumidor**. Vol. 108/2016, p. 454, nov-dez/2016. Sobre metodologia da pesquisa empírica confira: MOURA, Rafael Osvaldo Machado; BARBOSA, Claudia Maria; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra Freitas. Análise empírica comparativa de decisões de diferentes tribunais. **Revista Jurídica da FANAP**, v. I, p. 1-15, 2019; SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Pesquisas em processos judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 275-320; ULEN, Thomas S. Um prêmio nobel para a ciência jurídica: teoria, trabalho empírico e o método científico no estudo do direito. In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia (orgs.). **Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014, p. 29-92 e YEUNG, Luciana. Jurimetria ou análise quantitativa de decisões judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 249-274.

⁴⁴⁶ For the rational study of the law the blackletter man may be the man of the present, but the man of the future is the man of statistics and the master of economics. HOLMES, O.W. The Path of Law. **Harvard Law Review**, n. 10, p. 457, 469 (1897). Disponível em: http://www.constitution.org/lrev/owh/path_law.htm. Acesso em: 18 mai. 2016.

⁴⁴⁷ Não se olvida a crítica de Popper no sentido de que a metodologia indutiva se revela incorreta e falsa. POPPER, Karl Raimund. **A lógica da pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2013, p. 27. Todavia, este trabalho adota a concepção de Kuhn ao afirmar que “nenhuma teoria resolve todos os quebra-cabeças com os quais se defronta em um dado momento. Por sua vez, as soluções encontradas nem sempre são perfeitas. Ao contrário: é precisamente a adequação incompleta e imperfeita entre a teoria e os dados que define, em qualquer momento, muitos dos quebra-cabeças que caracterizam a ciência normal. Se todo e qualquer fracasso na tentativa de adaptar teoria e dados fosse motivo para a rejeição das teorias, todas as teorias deveriam ser sempre rejeitadas. Por outro lado, se somente um grave fracasso da tentativa de adequação justifica a rejeição de uma teoria, então os seguidores de Popper necessitam de algum critério de ‘improbabilidade’ ou de ‘grau de falsificação.’” KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 2018, p. 244. Também refutando Popper, confira: ULEN, Thomas S. Um prêmio nobel para a ciência jurídica: teoria, trabalho empírico e o método científico no estudo do direito. In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia (orgs.). **Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014, p. 39-40

⁴⁴⁸ Todos os dados estão disponíveis em https://docs.google.com/spreadsheets/d/1F7fUAij-kNo7sGD8SZ1htshV_Pc7uAD0/edit#gid=664244534.

⁴⁴⁹ Sobre a dificuldade de acesso aos dados processuais, confira: SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Pesquisas em processos judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 275-320.

vantagem de estudar os dados, conhecendo a metodologia de apuração e os critérios de extração, bem como os indicadores e as variáveis. Com isso, evita-se o estudo de dados de segunda mão, algumas vezes já tratados ou manipulados, e, sobretudo, sem que se conheça os conceitos empregados na sua origem.

Assim, por intermédio da jurimetria busca-se testar empiricamente a validade da hipótese desenvolvida, vale dizer, se a queda da quantidade de novas ações está associada às alterações legislativas implementadas pela reforma trabalhista e metrificar como isso ocorre.

4.2 1ª Fase: volume processual e evolução da litigiosidade – cotejo dos períodos pré e pós-reforma

Em um primeiro momento a tese busca examinar se o objetivo declarado pelo legislador foi atingido, ou seja, se houve queda na quantidade das novas ações após o advento da reforma trabalhista. Com efeito, esta análise é prejudicial às demais, porque se não constatada a redução das ações, torna-se desnecessária a investigação das outras matérias.

Para tanto analisa-se a série histórica do período de 2000 a 2020 no Estado do Paraná.

O cotejo entre o período anterior e posterior à reforma trabalhista demonstra que houve verdadeira debacle nas novas ações, com substancial queda – verdadeira fuga – dos litigantes trabalhistas.

De fato, quando se analisa a série histórica de todo o século XXI constata-se que após uma leve retração no período de 2002 a 2004, é retomado o crescimento que somente é interrompido por um período de estabilização de 2009 a 2011. Após, ingressa-se em forte incremento a partir de 2012 que dura até 2017, conforme se observa na tabela 3⁴⁵⁰:

Tabela 3: Ações Novas no Estado do Paraná de 2000 a 2020

Ano	Casos novos
2000	102.270
2001	105.405
2002	95.344
2003	96.380

⁴⁵⁰ Todos os dados estão disponíveis em https://docs.google.com/spreadsheets/d/1hDEJ_i0y3eSc6H749ohmGiwMFS16-VOv/edit#gid=236330432.

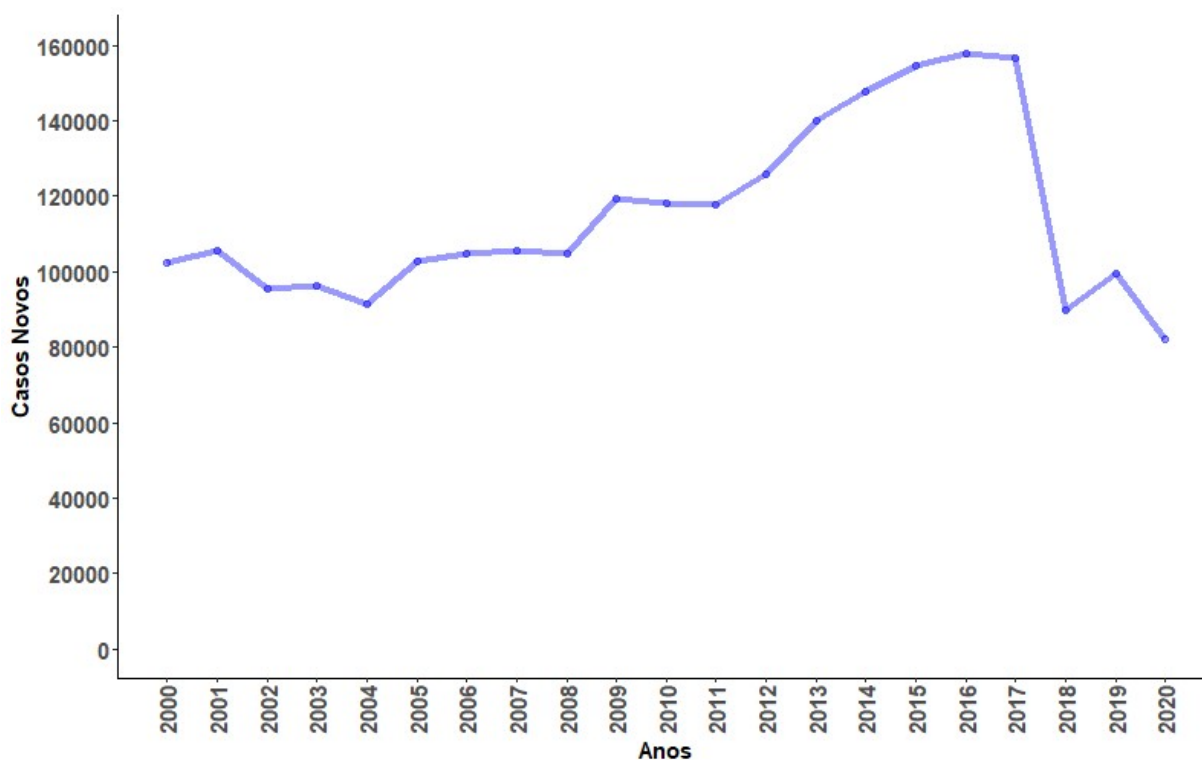
2004	91.465
2005	102.588
2006	104.761
2007	105.506
2008	104.847
2009	119.410
2010	118.061
2011	117.660
2012	125.868
2013	139.841
2014	147.723
2015	154.483
2016	158.044
2017	156.727
2018	89.608
2019	99.320
2020	82.151
Total	2.417.462

Fonte: TRT/PR

Ao se comparar o ano de 2000 (102.270 novas ações) com 2017 (156.727), verifica-se crescimento de 53,24%.

Com o advento da reforma trabalhista a litigiosidade teve forte redução, na medida em que no ano de 2017 ingressaram no judiciário paranaense 156.727 ao passo que em 2018 foram ajuizadas 89.608 novas demandas, em 2019 foram 99.320 e em 2020 foram 82.151 novas ações. Cotejando-se percentualmente, constata-se diminuição de 42,82% entre os anos de 2017/2018, redução de 36,62% no comparativo entre os anos de 2017 e 2019 e queda de 47,58% em relação aos anos de 2017 e 2020. A evolução completa da série histórica referente ao século XXI no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná pode ser observada no gráfico abaixo:

Figura 5: Quantidade de Ações Novas no século XXI no Estado do Paraná.



Fonte: TRT/PR

No primeiro ano de vigência da reforma trabalhista (2018) o TRT/PR teve 89.608 novas ações, o que significou a menor movimentação processual em todo o século XXI até aquele momento. Após certa recuperação no número de novas ações em 2019, há nova queda intensa chegando-se ao número de 82.151 novas demandas em 2020. O ano de 2020 é mais complexo, porque existe uma variável nova: Covid-19 que afetou todos os aspectos da vida em sociedade, alterando comportamentos e impondo novas condutas. Disso decorre que certamente influenciou a movimentação processual trabalhista, mas não existem elementos para medir seu impacto. Assim, é feita a ressalva, porém não é possível metrificicar como isso ocorreu.

A queda no número de ações é exceção na série histórica e, mesmo quando ela ocorre, é uma flutuação modesta. Despencar como ocorreu a partir de 2018, foi a primeira vez.

O impacto da reforma foi tão expressivo na litigiosidade trabalhista no Estado do Paraná que além de derrubar a quantidade de novas ações ajuizadas, mudou-se radicalmente o perfil e o valor das demandas.

Além da redução quantitativa, houve também alteração qualitativa, já que ocorreu considerável acréscimo dos processos submetidos ao procedimento sumaríssimo (rito que rege os processos cujo valor da causa não supera 40 salários-mínimos.)⁴⁵¹

A tabela abaixo descreve a movimentação processual contendo os casos novos divididos pelo procedimento adotado⁴⁵²:

Tabela 4: Procedimento Ordinário e Sumaríssimo no Estado do Paraná (2000 a 2020)

Ano	Rito Sumaríssimo	Rito Ordinário	Total
2000	48 (0,04%)	102.222 (99,96%)	102.270 (100%)
2001	29.843 (28,31%)	75.562 (71,69%)	105.405 (100%)
2002	24.163 (25,34%)	71.181 (74,66%)	95.344 (100%)
2003	25.574 (26,53%)	70.806 (73,47%)	96.380 (100%)
2004	22.430 (24,52%)	69.035 (75,48%)	91.465 (100%)
2005	21.267 (20,73%)	81.321 (79,27%)	102.588 (100%)
2006	19.789 (18,88%)	84.972 (81,12%)	104.761 (100%)
2007	19.640 (18,61%)	85.866 (81,39%)	105.506 (100%)
2008	18.978 (18,10%)	85.869 (81,90%)	104.847 (100%)
2009	22.883 (19,16%)	96.527 (80,84%)	119.410 (100%)
2010	20.649 (17,49%)	97.412 (82,51%)	118.061 (100%)
2011	17.046 (14,48%)	100.614 (85,52%)	117.660 (100%)
2012	15.819 (12,57%)	110.049 (87,43%)	125.868 (100%)
2013	14.877 (10,64%)	124.964 (89,36%)	139.841 (100%)
2014	11.422 (7,73%)	136.301 (92,27%)	147.723 (100%)
2015	12.769 (8,27%)	141.714 (91,73%)	154.483 (100%)
2016	12.959 (8,20%)	145.085 (91,80%)	158.044 (100%)
2017	12.199 (7,78%)	144.528 (92,22%)	156.727 (100%)
2018	39.153 (43,69%)	50.455 (56,31%)	89.608 (100%)
2019	47.689 (48,02%)	51.631 (51,98%)	99.320 (100%)
2020	38.305 (46,63%)	43.846 (53,37%)	82.151 (100%)
Total	447.502	1.969.960	2.417.462

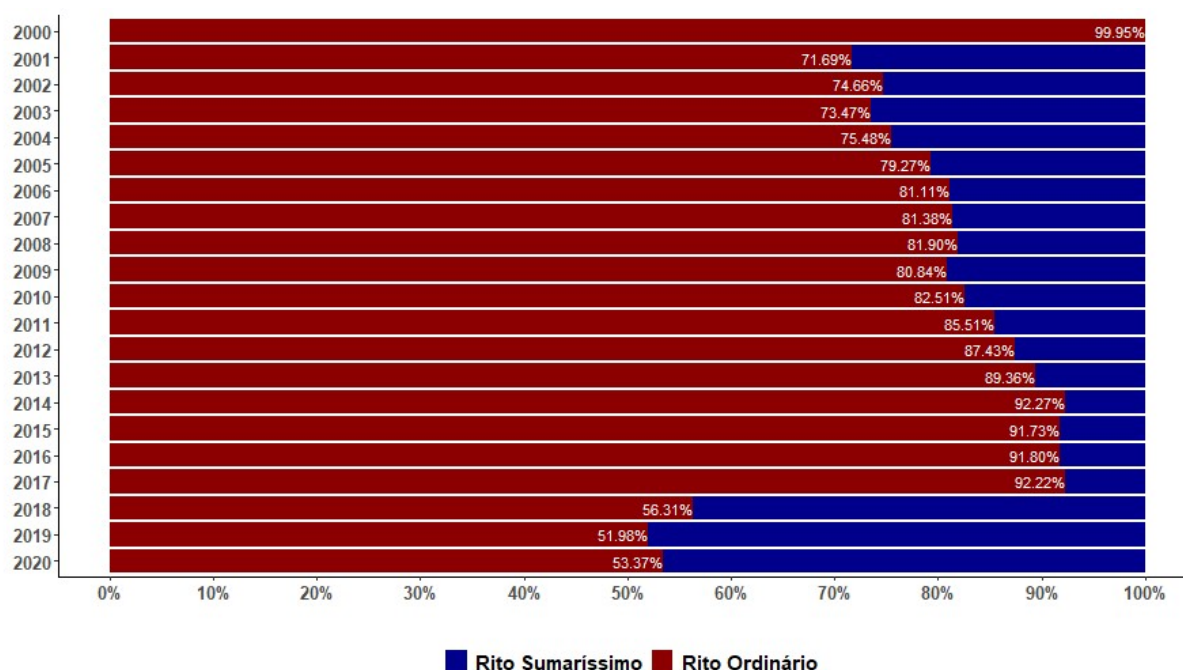
Fonte: TRT/PR

⁴⁵¹ Art. 852-A da CLT. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário-mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2020.

⁴⁵² Todos os dados estão disponíveis em https://docs.google.com/spreadsheets/d/1hDEJ_i0y3eSc6H749ohmGiwMFS16-VOv/edit#gid=236330432.

O procedimento sumaríssimo foi criado pela Lei nº 9.957/2000⁴⁵³, e não foi utilizado de forma massiva neste primeiro ano. Já a partir de 2001 o procedimento sumaríssimo passa a representar um percentual expressivo, alcançando 28,31% dos novos processos. Todavia, paulatinamente o procedimento sumaríssimo deixa de ser utilizado pelas partes e entra em queda contínua até atingir o percentual mais baixo em 2017 quando representava 7,78%.

Figura 6: Proporção Entre Procedimento Sumaríssimo e Ordinário



Fonte: TRT/PR

Em brusca mudança a partir de 2018 o rito sumaríssimo torna-se responsável por praticamente metade das novas ações. Não houve apenas uma redução da quantidade das ações; houve também alteração do valor postulado em cada ação.

Tem-se, portanto, que o objetivo previsto pela reforma trabalhista foi plenamente alcançado, na medida em que as novas ações despencaram a partir de sua vigência. Além disso, houve outro efeito que embora não tenha sido alardeado, certamente é consonante com os demais

⁴⁵³ BRASIL. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm#art1. Acesso em: 17 mar. 2021.

interesses do legislador: houve crescimento da utilização do procedimento sumaríssimo, porque as novas ações ostentam valores mais baixos.

4.3 2ª Fase: mecanismos escolhidos pelo legislador para gerar a queda das ações

Constatado que o desiderato do legislador foi materialmente alcançado, passa-se para a segunda fase da investigação: identificar dentre as alterações legislativas, quais foram adotadas pelo legislador com o propósito de mudar o comportamento da litigiosidade.

A reforma trabalhista alterou mais de 120 dispositivos do direito processual, material e coletivo do trabalho. Deste universo quais foram aquelas que o legislador elegeu como aptas para frear a utilização da Justiça do Trabalho?

Novamente a resposta é encontrada nos pareceres do Deputado Rogério Marinho e dos Senadores Romero Jucá e Ricardo Ferraço.

No parecer do Deputado Rogério Marinho constou expressamente:

Um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de ação trabalhista.⁴⁵⁴

Para o parlamentar, há excesso de ações trabalhistas e isso ocorre porque não existe custo para se demandar, o que incentiva o trabalhador a promover ações. Concluiu o deputado que: “A ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias.”⁴⁵⁵

O parecer identifica o problema – excessivo número de ações – e propõe uma solução: criar custo econômico para os demandantes a fim de reduzir a quantidade de novas demandas.

Esse diagnóstico será repetido nos outros dois pareceres que foram elaborados durante a tramitação da reforma trabalhista. Com efeito, em efetiva cópia do parecer do Deputado Rogério Marinho, o Senador Romero Jucá afirmou que:

⁴⁵⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021.

⁴⁵⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 11 mar. 2021.

... deve-se ressaltar que um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência onerosa e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de reclamações trabalhistas temerárias.⁴⁵⁶

O parecer de Ricardo Ferraço é convergente e consignou que:

... na ausência de riscos e custos percebidos para quem ingressa com uma ação, o sistema judicial tende a ser mal usado, tendendo à sobrecarga, à lentidão. O prejuízo é de toda a sociedade, que financia com tributos este sistema e que convive com a incerteza e insegurança jurídica que só a celeridade processual pode contornar. É isto que ocorre com a Justiça do Trabalho no Brasil.⁴⁵⁷

Como solução afirmou que a alteração da justiça gratuita e a implantação dos honorários advocatícios “buscam dar racionalidade às demandas judiciais, reduzindo a quantidade de processos e tornando a Justiça Trabalhista mais célere.”⁴⁵⁸

Vê-se, assim, que a ferramenta escolhida pelo legislador para diminuir a quantidade de novas ações foi restringir a concessão da justiça gratuita e implantar os honorários de sucumbência a fim de tornar dispendioso o exercício do direito de ação.

Após constatar que houve efetiva queda do número de ações e que o mecanismo eleito pelo legislador foi alterar as regras que regulamentam as despesas processuais, o próximo passo é examinar como foi a aplicação dos novos institutos que pretendiam reduzir as ações no cotidiano forense.

⁴⁵⁶ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020. Idêntico raciocínio consta no parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania de lavra do Senador Romero Jucá, no qual fica afirma que a reforma estabelece parâmetros interpretativos que devem ser seguidos pela Justiça do Trabalho. JUCÁ, Romero. **Parecer (SF) nº 67, de 2017.** Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&disposition=inline>. Acesso em: 07 set. 2020.

⁴⁵⁷ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁴⁵⁸ SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

4.4 3ª Fase: justiça gratuita e honorários sucumbenciais – pesquisa empírica na concessão dos institutos e seus reflexos no demandismo judicial

Com a reforma trabalhista, houve alteração dos critérios para a concessão da justiça gratuita e foi criada a figura dos honorários de sucumbência como já analisado no item 1.5.3. Resta agora verificar se a lei atingiu seu objetivo, isto é, se o pedido da justiça gratuita passou a ser rejeitado e se as partes passaram a ser condenadas em honorários sucumbenciais nas sentenças proferidas pelos juízes do trabalho paranaenses.

Para examinar se isso ocorreu, adotou-se a seguinte metodologia:

- a) foram catalogadas todas as ações ajuizadas e sentenciadas entre 1º/01/2013 e 31/03/2021, nas 97 Varas do Trabalho do Estado do Paraná;
- b) foi estabelecido um recorte temporal: 11/11/2017, data da entrada em vigor da reforma trabalhista. Assim, foram identificadas as ações ajuizadas e sentenciadas entre 1º/01/2013 e 10/11/2017 (período pré-reforma) e as ações ajuizadas e sentenciadas entre 11/11/2017 e 31/03/2021 (período pós-reforma). Com isso é possível metrificar como os juízes julgavam antes e depois da mudança legislativa;
- c) data de início: a pesquisa começa em 1º/01/2013 porque nessa data a totalidade dos processos de conhecimento ajuizados no Estado do Paraná passou a ser digital, o que permite o manuseio dos autos sem necessidade de deslocamento para as cidades;
- d) data de término: fixou-se o dia 31/03/2021, para ter a maior série temporal possível, bem como para que existisse tempo necessário para análise dos dados e redação da tese;
- e) foram descartadas as ações ajuizadas antes da reforma, mas sentenciadas depois dela, para evitar distorções decorrentes das múltiplas interpretações envolvendo direito intertemporal. De fato, alguns juízes aplicam a regra anterior à reforma, outros juízes aplicam a regra posterior à reforma, outros aplicam um misto delas, outros não aplicam nenhuma das regras, enfim, há uma miríade de entendimentos que tornariam a pesquisa inconclusiva;
- f) foram consideradas apenas as sentenças que analisaram o mérito da demanda, que são chamadas pelo sistema de i) “julgados improcedentes”: processos nos quais

todos os pedidos foram rejeitados; ii) “julgados procedentes em parte”: quando um ou algum(ns) pedido(s) foi(ram) acolhido(s); iii) “julgados procedentes”: quando todos os pedidos da demanda foram acolhidos. Assim, as decisões que extinguiram o processo sem resolução do mérito (arquivamentos, desistências e demais hipóteses do artigo 485 do CPC) foram excluídas, já que não enfrentaram os pedidos formulados. Também foram descartadas as sentenças homologatórias de acordo. Embora elas extingam o processo com resolução do mérito, não investigam as pretensões deduzidas e, principalmente, não estabelecem condenação a título de honorários sucumbenciais;

- g) a pesquisa limitou-se ao primeiro grau de jurisdição, por cinco motivos: i) se a análise fosse somente das decisões de segundo grau não seria possível estabelecer o percentual de concessão de justiça gratuita e de condenação em honorários advocatícios em comparação com o número de ações ajuizadas e julgadas, como será detalhado nos itens seguintes; ii) a base de dados do segundo grau não permite dividir as decisões de acordo com o resultado, ou seja, em procedentes, procedentes em parte e improcedentes. Nesse contexto, seria inviável verificar o comportamento dos dois institutos em cada um destes estratos, o que geraria uma análise menos específica; iii) conforme o Justiça em Número do ano de 2016 (ano base 2015) o grau de recorribilidade externa do primeiro para o segundo grau de jurisdição no TRT/PR foi de 43%.⁴⁵⁹ Este índice é conceituado da seguinte forma: “a recorribilidade externa é calculada pela proporção entre o número de recursos dirigidos a órgãos jurisdicionais de instância superior ou com competência revisora em relação ao órgão prolator da decisão e o número de decisões passíveis de recursos dessa natureza.”⁴⁶⁰, ou seja, esse índice mede qual o percentual de recursos interpostos contra as decisões de primeiro grau de jurisdição. O índice teve a seguinte evolução nos anos seguintes: 46% em 2017 (ano base 2016), 41% em 2018 (ano base 2017), 57% em 2019 (ano base 2018) e 63% em 2020 (ano base

⁴⁵⁹ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2016:** ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016, p. 182. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbb344931a933579915488.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021;

⁴⁶⁰ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020:** ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019, p. 120. 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: 27 mar. 2021.

2019).⁴⁶¹ Na série histórica⁴⁶² tem-se média de 50% de recorribilidade externa do primeiro para o segundo grau no TRT do Paraná. Isso significa que em metade das ações, não há recurso contra a sentença proferida e, portanto, o que foi ali estabelecido é que prevalece. Ademais, considerando que nem todos os recursos abordam a temática da justiça gratuita e dos honorários de sucumbência e, ainda, que dentre os recursos que tratam desta matéria, existe um número expressivo de acórdãos que mantêm a decisão de piso, concluiu-se que examinar as sentenças forneceria um campo de análise maior, mais rico e detalhado do que investigar as decisões de segundo grau; iv) o fato de as sentenças poderem ser reformadas não impressiona, na medida em que idêntico raciocínio vale para as decisões de segundo grau, já que também podem ser alvo de reforma pelo TST; v) a pesquisa se debruçou sobre a movimentação processual e o ingresso de novas ações no primeiro grau. Daí para manter a coerência e simetria, devem ser investigadas as decisões proferidas no primeiro e não no segundo grau. Por todos estes motivos é que se optou em investigar somente as decisões de primeiro grau;

- h) foram analisadas apenas as ações de conhecimento, na medida em que são nelas que os dois institutos são definidos.

De acordo com os critérios estabelecidos, a Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região forneceu uma lista contendo 292.352 processos onde consta: i) número dos autos; ii) data do ajuizamento da ação; iii) vara de origem; iv) data do julgamento; v) resultado do julgamento (julgados improcedentes, julgados procedentes

⁴⁶¹ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2017:** ano-base 2016/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017, p. 88. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/08/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021. **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018:** ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018, p. 119. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso: 28 ago. 2018; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2019:** ano-base 2018/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019, p. 125. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso: 19 mar. 2020; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020:** ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019, p. 149. 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: 27 mar. 2021.

⁴⁶² A medição ficou restrita ao período de 2016 em diante, porque antes desta data o CNJ não disponibilizava a recorribilidade externa por tribunal específico.

em parte e julgados procedentes).⁴⁶³

Como analisar individualmente todos os processos é uma tarefa que demandaria anos para ser concluída, optou-se por adotar a técnica da amostragem. Por intermédio dela torna-se desnecessária a análise manual e individual de dezenas de milhares de processos, pois se obtém confiança de 95% no resultado da amostra. Assim, ultimada a primeira fase que era fixar o quantitativo geral e conhecer o número, origem, data e resultado dos processos, passou-se para o segundo passo: definir o “n” (tamanho amostral) que tenha representatividade e que permita analisar manualmente um número determinado de processos a fim de conhecer como foram julgados os institutos da justiça gratuita e honorários de sucumbência.

O terceiro passo foi definir a técnica de amostragem adequada, tendo sido adotada a amostragem aleatória simples sem reposição e a amostragem estratificada proporcional. Para tanto, é essencial informar que diante da necessidade de conhecimento estatístico e matemático mais acurado, o estatístico e mestrando em ciências da computação na Universidade Federal de Pernambuco, Victor Viana de Araújo Silva, prestou consultoria e auxiliou na extração dos dados, na fixação das técnicas e na realização dos cálculos.

Com a amostra definida, o último passo foi a análise individual e manual dos 384 processos selecionados, o que permitiu responder as seguintes perguntas: a) aumentou a rejeição da concessão da justiça gratuita? e b) os trabalhadores passaram a ser condenados em honorários de sucumbência?

4.4.1 Definição da amostra e técnicas adotadas

Como o objetivo é verificar se houve mudança decorrente da reforma trabalhista, o conjunto de processos foi dividido inicialmente em dois estratos: pré e pós-reforma. Dentro de cada um deles, houve nova subdivisão alcançando mais três estratos: julgados improcedentes, julgados procedentes em parte e julgados procedentes.

Assim, o quantitativo de processos, considerando o resultado das sentenças de mérito no período de 1º/01/2013 a 31/03/2021 nas 97 Varas do Trabalho do Paraná ficou assim dividido:

⁴⁶³ A tabela contendo todos os dados pode ser consultada em https://docs.google.com/spreadsheets/d/1F7fUAij-kNo7sGD8SZ1htshV_Pc7uAD0/edit#gid=664244534.

Tabela 5: Resultado das Sentenças de Mérito no Período de 1º/01/2013 a 31/03/2021 nas 97 Varas do Trabalho do Paraná

Período	Improcedente	Procedente em parte	Procedente	Total
Pré-reforma	37.649	159.525	10.939	208.113
Pós-reforma	16.744	52.977	14.518	84.239
Total	54.393	212.502	25.457	292.352

Fonte: TRT/PR

A diferença entre a quantidade de sentenças decorre do fato de o período pré-reforma ser mais extenso (1º/01/2013 a 10/11/2017) e, principalmente, porque a movimentação processual neste espaço de tempo foi significativamente maior que o período pós-reforma (11/11/2017 e 31/03/2021).

Foram aplicados testes estatísticos que visam estudar se há diferença estatisticamente significativa entre os períodos pré e pós-reforma trabalhista, a partir da média e mediana da quantidade de processos nestes períodos. Como a média pode ser resumida através do somatório de processos dividido pela quantidade de meses e a mediana, entendida como o termo central diante das quantidades de processos colhidas ao longo dos meses, o fato de os períodos pré e pós-reforma possuírem uma amplitude de tempo diferentes, não impacta no estudo.

De posse da quantidade de processos já divididos por tempo e categoria, foi possível passar para a nova fase, que é utilização da técnica de amostragem aplicável ao problema proposto. As técnicas de amostragem utilizadas neste trabalho foram as seguintes:

1ª) Amostragem Aleatória Simples: com o intuito de identificar a quantidade de processos que serão analisados;

2ª) Amostragem Estratificada Proporcional: para identificar quantos processos serão analisados para o período pré-reforma e pós-reforma;

3ª) Amostragem Estratificada Proporcional: para identificar quantos processos serão analisados para os tipos de julgamentos improcedente, procedente e procedente em parte para os dois estratos obtidos no 2º passo.

4.4.1.1 Amostragem Aleatória Simples

A principal caracterização para a utilização do plano de amostragem aleatória simples (AAS) é a existência de um sistema de referências completo, descrevendo cada uma das unidades elementares. Deste modo, o universo populacional está bem listado. A ideia da AAS é que dada uma lista de N unidades, sorteiam-se com igual probabilidade n unidades:⁴⁶⁴

$$U = \{1, 2, \dots, N\}.$$

O plano AAS é descrito como:

- i. utilizando um procedimento aleatório (tabela de números aleatórios, urna etc.), sorteia-se com igual probabilidade um elemento da população U ;
- ii. repete-se o processo anterior até que sejam sorteadas n unidades, tendo sido este número pré-fixado anteriormente;
- iii. caso seja permitido o sorteio de uma unidade mais de uma vez, tem-se o processo AAS com reposição (AASc). Quando o elemento sorteado é removido de U antes do sorteio do próximo, tem-se o plano AAS sem reposição (AASs).

Neste trabalho utiliza-se a AASs, na medida em que um processo deve ser analisado somente uma vez. Nesse contexto, segundo Kauermann e Kuechenhoff,⁴⁶⁵ é possível obter o tamanho amostral n pela seguinte expressão:

$$n \geq \frac{\frac{z_{(1-\alpha/2)}^2 \hat{p}(1-\hat{p})}{\alpha^2}}{1 + \frac{z_{(1-\alpha/2)}^2 \hat{p}(1-\hat{p})}{\alpha^2 N}} \quad (1)$$

Em que:

- α (Nível de significância ou margem de erro): 0,05

⁴⁶⁴ BOLFARINE, H. BUSSAB, W.O. **Elementos de Amostragem**. 1ª edição. São Paulo: Blucher, 2005, p. 61.

⁴⁶⁵ KAUERMANN, G.; KUECHENHOFF, H. **Stichproben: Methoden und praktische Umsetzung mit R**. Springer-Verlag, 2010, 91.

- $z_{(1-\alpha/2)}^2$: é o quantil da distribuição normal padrão (pode ser obtido através da Tabela da Distribuição Normal Padrão). Foi adotado o nível de confiança de 95% = 1,96²
- \hat{p} : (Como regra geral, usa-se $p = 50\%$ no caso de não possuir nenhuma informação sobre o valor que espera-se encontrar): 0,5
- N (Tamanho da população): 292.352 (quantidade de processos)

Com isso, é possível extrair da população total de processos, o tamanho da amostra que seja representativa e sobre a qual os processos serão individualmente analisados, possuindo 95% de nível de confiança.

O nível de confiança está diretamente relacionado com a margem de erro (ou nível de significância α). Quando é realizado um procedimento estatístico, controla-se a margem de erro como um valor tão pequeno quanto seja desejado. Quando se define que a margem de erro é 0,05 (ou 5%), significa que o nível de confiança é de 95%, percentual que confere segurança para a pesquisa. Para o caso do intervalo de confiança de 95%, existe valor já previamente calculado e tabelado para $z_{(1-\alpha/2)}^2$. Nesse caso tem-se que $z_{(1-0,05/2)}^2 = z_{(0,975)}^2 = 1,96$.

O parâmetro p é a proporção populacional de indivíduos que pertencem a categoria em que há interesse em se estudar. Segundo Cochran⁴⁶⁶, quando o valor de p é desconhecido, o produto $p(1-p)$ aumenta quando o valor de p se aproxima de 0,5. Portanto, a estimativa mais conservadora do tamanho amostral (n) é obtida quando se escolhe $p = 0,5$ (ou seja, maior tamanho amostral devido ao não conhecimento do valor de p).

Reescrevendo a equação (1) tem-se:

$$n \geq \frac{\frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,05)^2 \times 292.352}}$$

⁴⁶⁶ COCHRAN, W. **Sampling Techniques**. Third Edition. New York: Wiley, 1977, p. 76.

$$n \geq \frac{\frac{0,9604}{0,0025}}{1 + \frac{0,9604}{730,88}}$$

$$n \geq \frac{\frac{0,9604}{0,0025}}{\frac{731,8404}{730,88}}$$

$$n \geq \frac{384,16}{1,001}$$

$$n \geq 383,77 \approx 384$$

O resultado da equação (1) é que o tamanho amostral para a análise é de 384 processos. Há 95% de confiança que esse quantitativo é o suficiente para representar a população com validação estatística.

Estabelecida que a amostra é de 384 processos (extraída da população de 292.352 processos), é necessário agora conhecer quantos processos devem ser extraídos de cada um dos seis estratos. Para tanto, adota-se a técnica da amostragem estratificada proporcional.

4.4.1.2 Amostragem Estratificada Proporcional

Esta técnica pertence à família de amostras probabilísticas e consiste em dividir toda a população em diferentes estratos, de maneira que um indivíduo pode fazer parte apenas de único estrato. Após a definição dos estratos, para criar uma amostra, selecionam-se indivíduos utilizando qualquer técnica de amostragem em cada um dos estratos de forma separada. Na presente tese utiliza-se amostra aleatória simples em cada estrato.

Os estratos são grupos homogêneos entre si, que por sua vez, são heterogêneos entre diferentes grupos. Neste tipo de procedimento, a amostra de tamanho n é distribuída

proporcionalmente ao tamanho dos estratos (tipo de julgamento e período da reforma). Segundo Cochran⁴⁶⁷, o tamanho dos estratos pode ser obtido por:

$$n_h = n \frac{N_h}{N} \quad (2)$$

Em que:

- n : é o tamanho amostral da AAS obtido no item anterior
- h : são os estratos
- N_h : é o tamanho da população no estrato h
- N : tamanho da população de interesse

No caso em análise são dois estágios de estratificação. No primeiro estágio, estratifica-se por período da reforma trabalhista (pré e pós-reforma). Assim, usando a Equação (2), obtêm-se os seguintes tamanhos amostrais:

$$n_{pré} = 384 \times \frac{208.113}{292.352} = 273$$

e

$$n_{pós} = 384 \times \frac{84.239}{292.352} = 111.$$

Agora, calculam-se os tamanhos amostrais para o segundo estágio das estratificações (julgamentos: improcedentes, procedentes e procedentes em parte). Dessa forma, obtêm-se para os processos pré-reforma os seguintes resultados:

⁴⁶⁷ COCHRAN, W. **Sampling Techniques**. Third Edition. New York: Wiley, 1977, p. 91.

$$n_{\text{Improcedente(Pré)}} = 273 \times \frac{37.649}{208.113} = 49$$

$$n_{\text{procedente(Pré)}} = 273 \times \frac{10.939}{208.113} = 15$$

e

$$n_{\text{procedente em parte(Pré)}} = 273 \times \frac{159.525}{208.113} = 209.$$

Usando os mesmos critérios para os processos pós-reforma, atingem-se os seguintes resultados:

$$n_{\text{Improcedente(Pós)}} = 111 \times \frac{16.744}{84.239} = 22$$

$$n_{\text{procedente(Pós)}} = 111 \times \frac{14.518}{84.239} = 19$$

e

$$n_{\text{procedente em parte(Pós)}} = 111 \times \frac{52.977}{84.239} = 70.$$

Como visto, a estratificação ocorreu primeiramente em relação ao período pré e pós-reforma e depois ela foi feita em relação ao tipo de julgamento, para cada um desses períodos. A estratificação por Vara do Trabalho não pôde ser efetuada, devido ao fato de existir um número maior de Varas (97 no total), do que o tamanho amostral de alguns estratos.

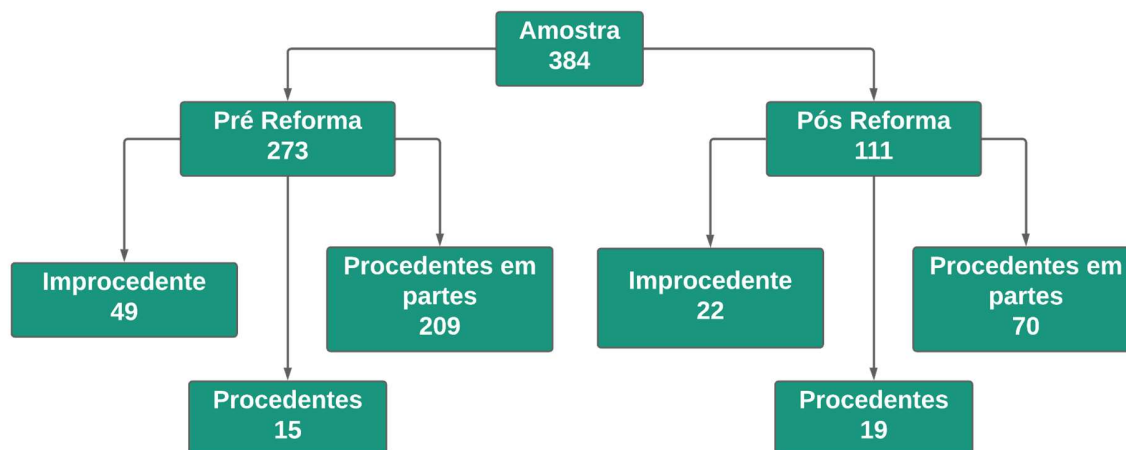
Para cada um dos 6 estratos finais que podem ser vistos na Figura 7, os processos a serem analisados foram selecionados de forma aleatória.⁴⁶⁸

4.4.2 Resultados

O resultado da equação (1) é que dentre a população de 292.352 processos, a amostra de 384 processos confere 95% de confiança de que a análise tenha validação estatística.

Por sua vez, a equação (2) forneceu a quantidade de processos que deve ser analisada em cada estrato. No diagrama da Figura 7, apresentam-se os seguintes quantitativos amostrais para os períodos pré e pós-reforma trabalhista e julgamentos improcedentes, procedentes e procedentes em parte:

Figura 7: Diagrama com o tamanho amostral para cada estratificação



Fonte: O autor

Fixadas as amostras para cada estrato, inicia-se a próxima fase que consiste na análise manual de cada processo.

4.4.3 Análise individual e manual da amostra: leitura das sentenças

Partindo da amostra de 384 processos, divididos nos estratos acima indicados, inaugurou-se a nova fase que foi a leitura das sentenças proferidas em cada processo. Contudo, na

⁴⁶⁸ Todos os cálculos dos tamanhos amostrais foram efetuados através do software estatístico R (R DEVELOPMENT CORE TEAM, 2021) e realizados por Victor Viana de Araújo Silva.

primeira amostra aleatória dos autos, foram constatados processos que não se enquadraram no objeto de pesquisa. Com efeito, a tese busca verificar se, após a reforma trabalhista, houve a criação do custo financeiro com potencial de afastar os demandantes da Justiça do Trabalho, pelo que é voltada para as ações de conhecimento propostas pelo trabalhador ou sindicato contra o empregador com pretensão condenatória. Assim, dentre as ações foram desconsideradas as seguintes classes processuais por não se amoldarem à pesquisa empreendida:

a) produção antecipada de prova, por possuir caráter instrumental e não ter pretensão condenatória;

b) ação de consignação de pagamento, na medida em que é ação que o empregador ingressa contra o ex-empregado nas hipóteses em que não tem conhecimento de quem é o efetivo credor;

c) ações das empresas contra a União requerendo a nulidade de autos de infração, porque não envolvem a figura do trabalhador;

d) embargos de terceiro, por não possuir discussão jurídico-trabalhista. De fato, analisa posse e domínio de bens que foram objeto de constrição na fase de execução;

e) processos em segredo de justiça, já que não é possível o manuseio dos autos;

f) alvará judicial, pois se trata de jurisdição voluntária sem pretensão condenatória;

g) medidas cautelares, por possuírem natureza instrumental, acessória e incidental e, como regra, manejadas na fase de execução.

Nesse contexto, foram descartados da amostra os processos que se enquadravam em alguma das alíneas acima, sendo substituídos por novos processos. O trabalho de substituição obedeceu ao mesmo critério de aleatoriedade interna em cada estrato. Salienta-se que nos estratos im procedente, procedente pré-reforma e procedente pós-reforma foram necessárias duas rodadas de substituição até que se alcançasse o número de processos aptos para a análise.

Consequentemente, foram analisadas ações de conhecimento de natureza condenatória entre empregados, empregadores e sindicatos.

4.4.4 Justiça gratuita e análise exploratória dos dados

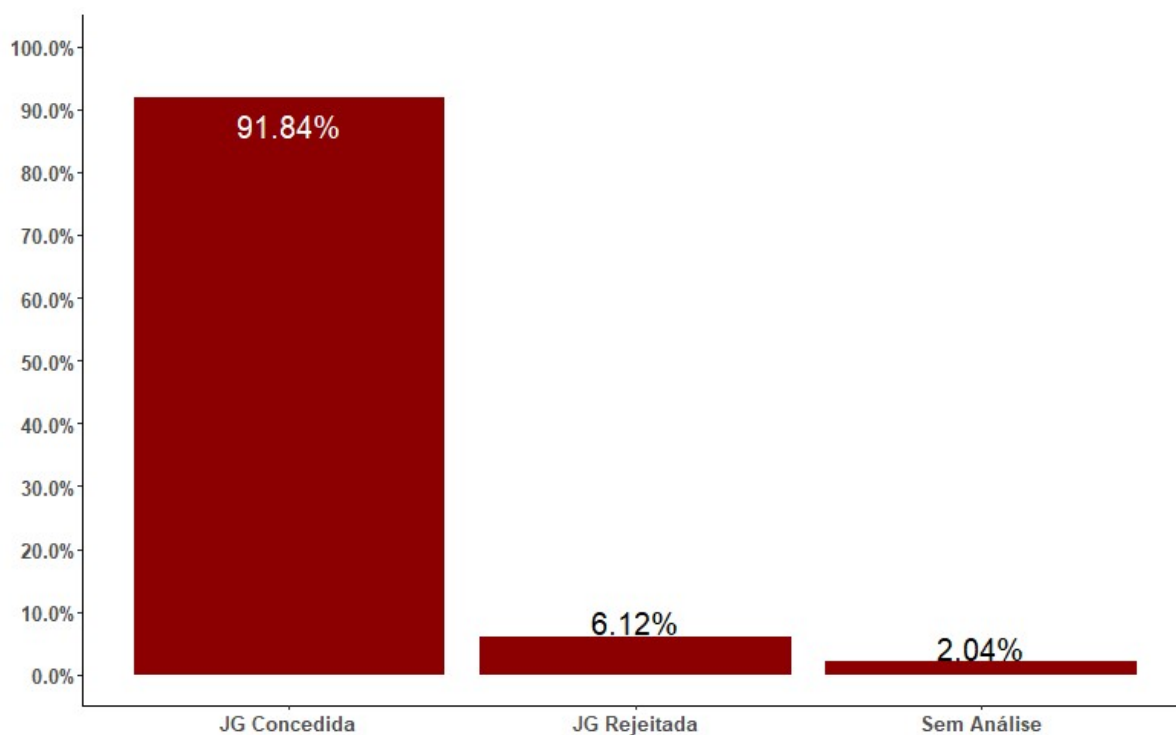
Inicialmente estabeleceu-se o critério de investigação referente à justiça gratuita em caráter binário: concedida ou rejeitada. Todavia, na leitura das sentenças, verificou-se que essa

divisão era insuficiente, pois existiam mais duas espécies adotadas nas decisões: i) sentenças que não analisaram a justiça gratuita e, portanto, não se enquadraram nas hipóteses anteriores. A pesquisa passou a chamá-las de “sem análise”; ii) sentenças que rejeitaram o pedido de justiça gratuita, sob o fundamento de ausência de interesse do autor da ação. Isso porque, como o trabalhador não foi integralmente sucumbente nas pretensões deduzidas, as decisões entenderam que ele não teria que suportar qualquer despesa do processo. Segundo este posicionamento, seria desnecessária a concessão da gratuidade, já que o patrimônio do autor em nenhuma situação seria atingido. Foram chamadas de “JG rejeitada por ausência de interesse (não sucumbente).”

Assim, foram fixadas quatro espécies de decisão referentes à justiça gratuita: i) JG concedida; ii) JG rejeitada; iii) sem análise e iv) JG rejeitada por ausência de interesse (não sucumbente).

Os resultados confirmam a hipótese de que o deferimento da justiça gratuita era a regra absoluta antes da reforma trabalhista e que apenas um resíduo insignificante de demandantes não litigava sob sua bandeira. De fato, no estrato improcedente pré-reforma, das 49 sentenças analisadas em apenas 3 o pedido de justiça gratuita foi rejeitado, o que significa 6,12% de não acolhimento e em 45 ele foi acolhido, o que equivale a 91,84% dos processos, como pode ser observado no gráfico abaixo:

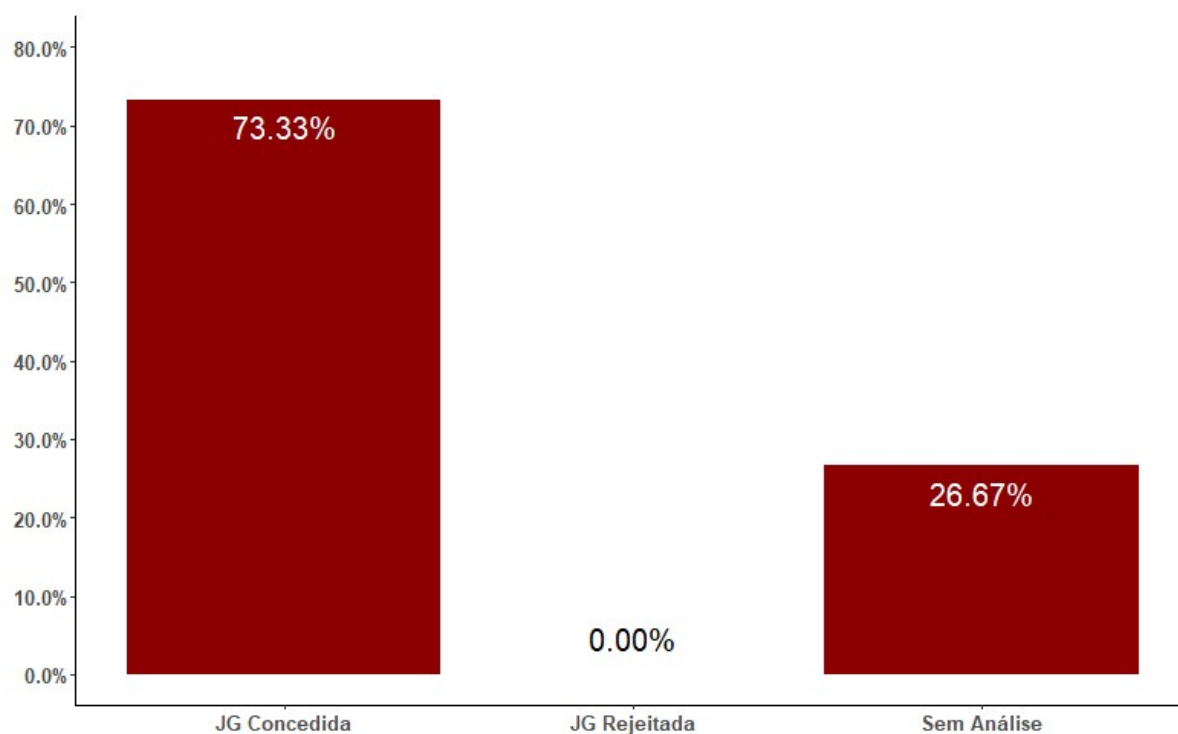
Figura 8: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Improcedentes no Período Pré-Reforma



Fonte: TRT/PR

Essencial ressaltar que a rubrica “sem análise” não significa rejeição da justiça gratuita. A matéria simplesmente não foi abordada na sentença e disso não resulta o pagamento de qualquer despesa processual pelo demandante.

No estrato procedente pré-reforma, das 15 sentenças investigadas não houve rejeição da gratuidade em nenhuma delas. A justiça gratuita foi concedida em 73,33% e não foi analisada em 26,67%, conforme gráfico abaixo:

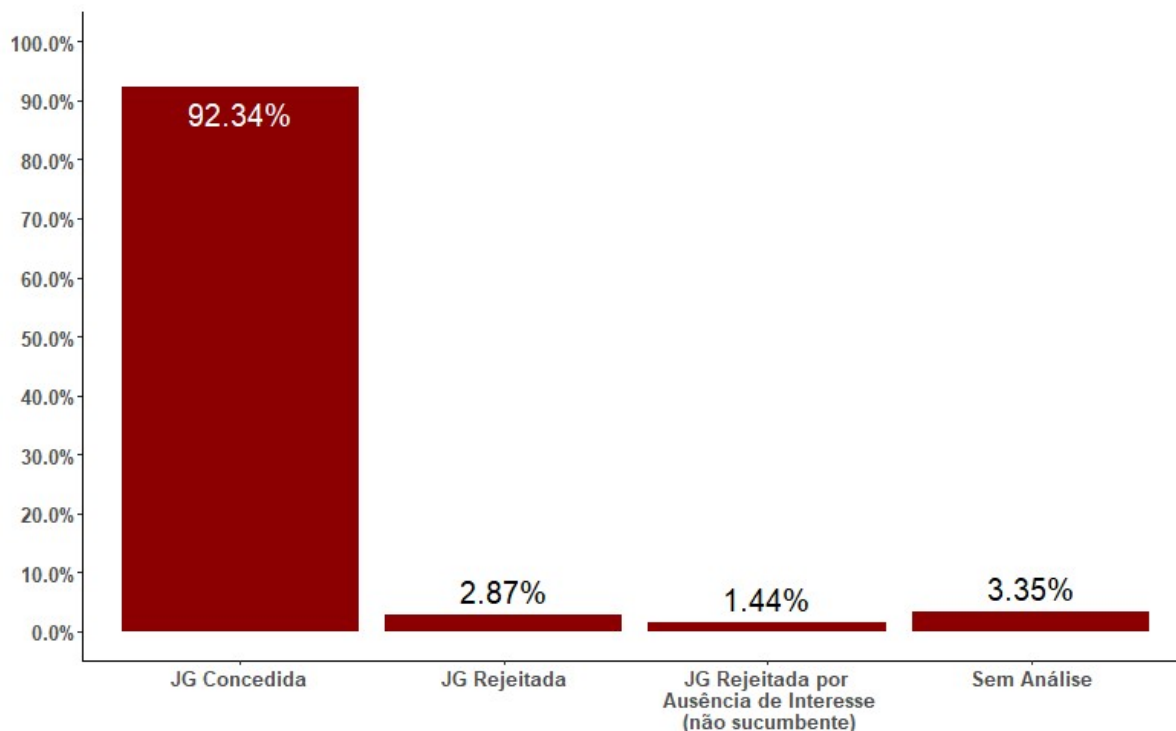
Figura 9: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Procedentes no Período Pré-Reforma

Fonte: TRT/PR

O alto número de sentenças sem análise da justiça gratuita pode ser justificado pelo fato de que todos os pedidos foram acolhidos, logo, não sendo o autor sucumbente, não há o risco de ter que suportar alguma despesa processual (custas e/ou honorários).

Por fim, no estrato procedente em parte pré-reforma, das 209 sentenças investigadas, a justiça gratuita foi concedida em 193, rejeitada em 6, não analisada em 7 e rejeitada por ausência de interesse (não sucumbente) em 3. Proporcionalmente ficou assim dividida a análise nesse estrato:

Figura 10: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Procedentes em Parte no Período Pré-Reforma



Fonte: TRT/PR

Somando os três estratos no período pré-reforma alcança-se o total de 273 sentenças analisadas sendo a justiça gratuita rejeitada em apenas 9 processos, o que representa percentual de 3,3% do total da população.

Despreza-se nessa conta a rubrica “rejeitada por ausência de interesse (não sucumbente)”, na medida em que ela não impõe qualquer ônus econômico ao demandante. De fato, a decisão apenas deixou de conceder a gratuidade, porque não considerou o autor sucumbente. A rubrica “sem análise” é descartada pelo mesmo critério, já que não institui ao demandante pagamento de qualquer forma de despesa processual. Ainda que pela via transversa, estas duas variáveis acarretavam idêntico resultado prático e econômico daquele alcançado pela concessão da gratuidade.

Assim, o critério não é verificar em quantas ações a justiça gratuita foi concedida, mas sim em quantas ela foi rejeitada expressamente, porque somente nessa situação é que o demandante tinha que suportar as despesas processuais.

Usando esta medida, constata-se que somente em processos episódicos a gratuidade não era concedida. Com efeito, no primeiro estrato o percentual é de 6,12%, no segundo é zero e no terceiro o índice é de 2,87%. No total, o indeferimento da gratuidade judicial situa-se no percentual de 3,3% o que autoriza a conclusão de que a rejeição da justiça gratuita era rarefeita e limitava-se a situações muito específicas e determinadas.

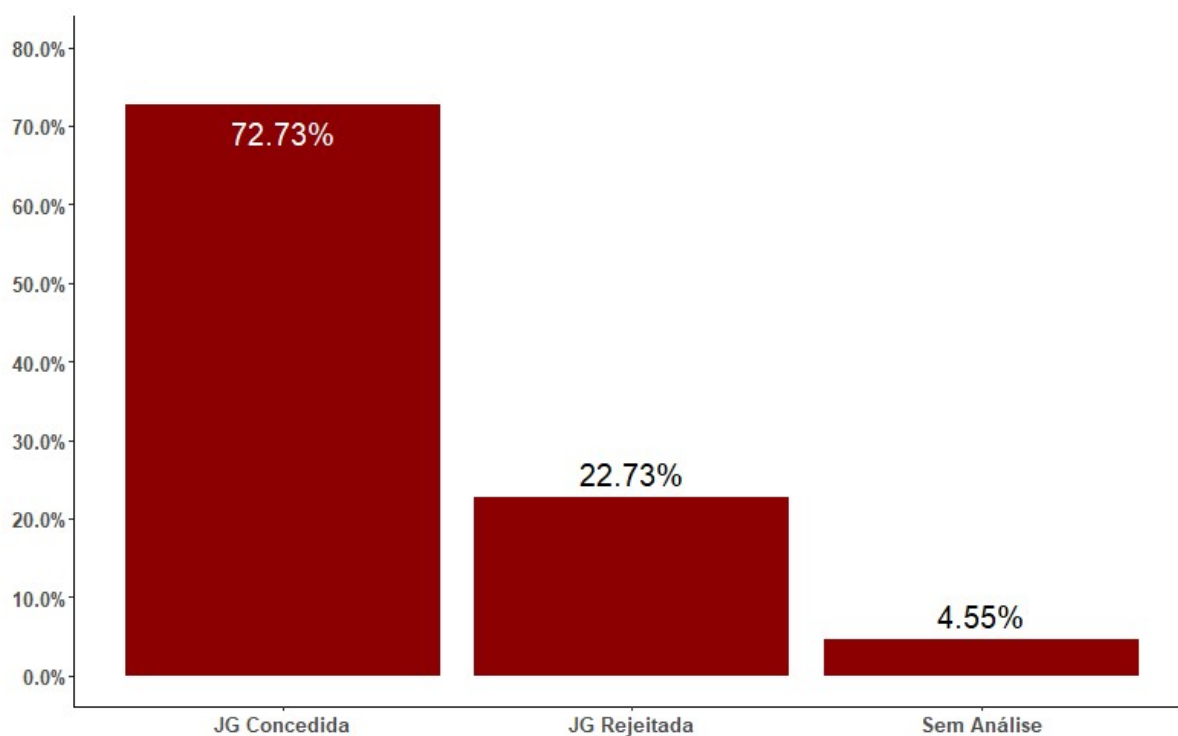
Vê-se, assim, que o resultado da pesquisa está em harmonia com a investigação conduzida por Luciana Yeung e Bruno Salama⁴⁶⁹ no TRT da 2ª Região, em que se verificou que a justiça gratuita foi concedida em 99% dos processos que foram objeto de análise. Embora a metodologia seja completamente distinta, já que os autores usaram a tecnologia *text mining*⁴⁷⁰ os resultados alcançados são muito próximos.

Quando a investigação se volta para o período pós-reforma, é facilmente constatável uma significativa mudança no comportamento deste instituto.

Com efeito, no estrato improcedente pós-reforma, nas 22 sentenças lidas, em 5 o pedido de justiça gratuita foi indeferido, em 16 foi acolhido e em 1 não foi analisado. Isso representa percentual de rejeição de 22,73%, como se constata no gráfico abaixo:

⁴⁶⁹ YEUNG, Luciana; SALAMA, Bruno Meyerhof; CARLOTTI, Danilo. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? Série: **O Judiciário destrinchado pelo 'Big Data'**, n.1, 2018. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Deciso-es-Justica-Trabalhista-Serie-Judiciario-Big-Data.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

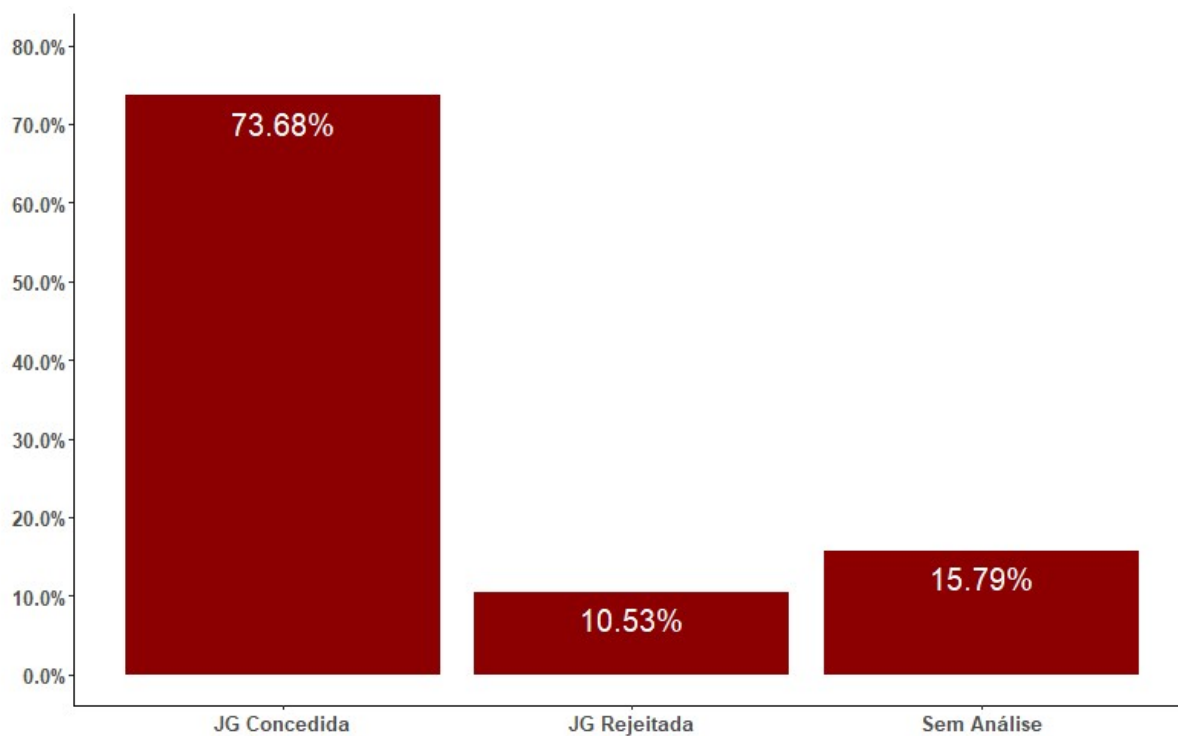
⁴⁷⁰ YEUNG, Luciana; SALAMA, Bruno Meyerhof; CARLOTTI, Danilo. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? Série: **O Judiciário destrinchado pelo 'Big Data'**, n.1, 2018. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Deciso-es-Justica-Trabalhista-Serie-Judiciario-Big-Data.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

Figura 11: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Improcedentes no Período Pós-Reforma

Fonte: TRT/PR

Trata-se de percentual muito superior ao mesmo estrato do período anterior. De fato, antes da reforma, nesse estrato havia rejeição de 6,12% e, após o advento da reforma, passou a representar 22,73% de processos que não mais tramitam sob o pálio da gratuidade.

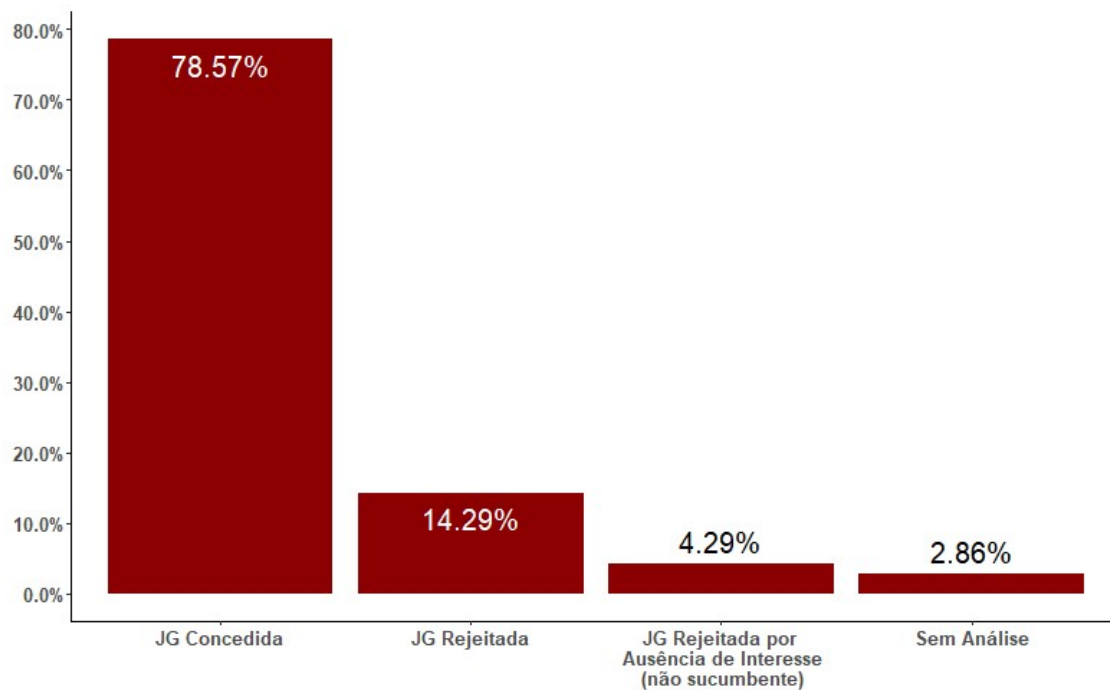
Nos dois outros estratos, o fenômeno se repete. No estrato procedente pós-reforma houve acolhimento do pedido de justiça gratuita em 73,68% das ações, rejeição em 10,53% dos processos e em 15,79% das demandas, a sentença não analisou o instituto, como se vê no gráfico:

Figura 12: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Procedentes no Período Pós-Reforma

Fonte: TRT/PR

No período anterior, em nenhuma ação foi indeferida a gratuidade, ao passo que após a reforma, atingiu-se o patamar de 10%.

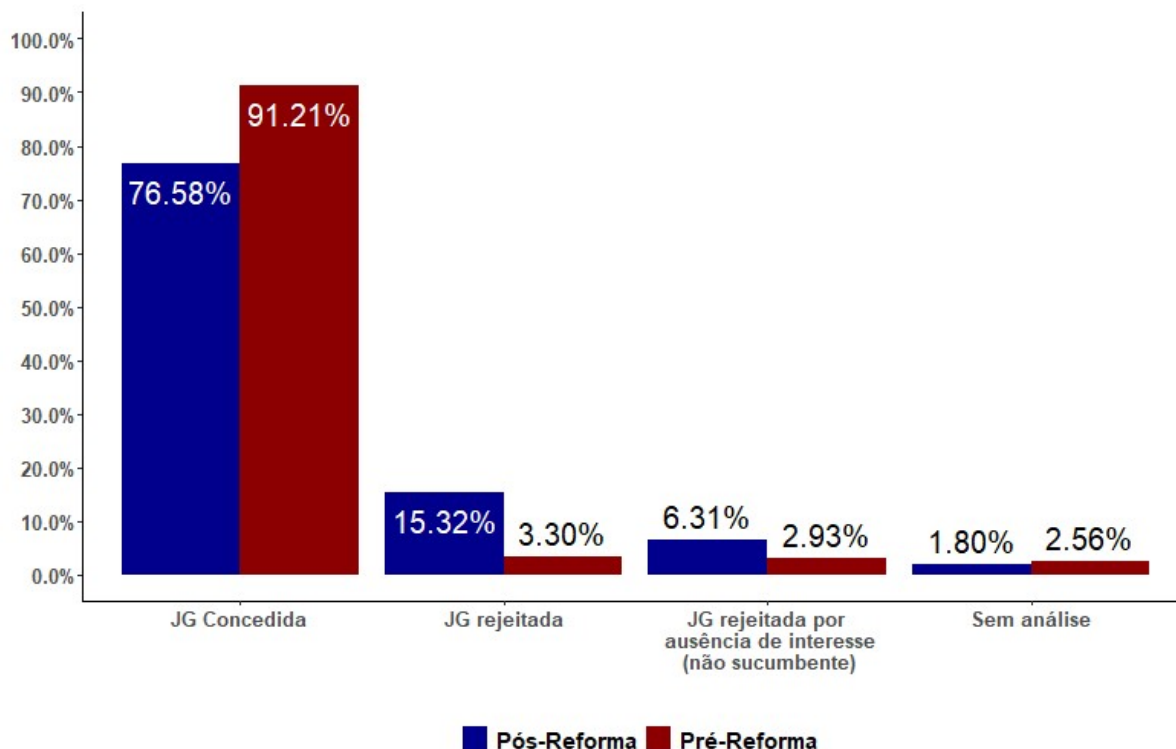
Por fim, no estrato procedente em parte pós-reforma, das 70 sentenças estudadas, em 10 houve rejeição da gratuidade, em 55 o instituto foi deferido, em 2 a matéria não foi apreciada e em 3 foi rejeitada por ausência de interesse. Considerando apenas o critério da rejeição, o percentual é de 14,29%, índice muito superior ao que foi constatado no mesmo estrato no período pré-reforma (2,87%). Abaixo o gráfico do estrato pós-reforma com a indicação dos percentuais:

Figura 13: Análise da Justiça Gratuita nas Sentenças Procedentes em Parte no Período Pós-Reforma

Fonte: TRT/PR

Quando se apura a totalidade dos três estratos verifica-se que a gratuidade foi rejeitada em 17 de 111 processos, o equivalente a 15,32% das demandas, ou seja, praticamente cinco vezes mais que no período anterior, quando o índice de rejeição era de 3,3%.

Figura 14: Análise da Justiça Gratuita em todas as Sentenças nos Períodos Pré e Pós-Reforma



Fonte: TRT/PR

Ainda que se utilize critério diferente, é fácil constatar a transformação pela qual passou o instituto. De fato, caso se considere apenas os processos nos quais houve concessão expressa da gratuidade no período pré-reforma atinge-se a quantidade de 249 sentenças de um total de 273 (91,21%) e no período pós-reforma alcança-se o número de 85 deferimentos em uma população de 111 processos (76,58%). A tabela abaixo mostra o quantitativo e o percentual de processos em que foi concedida a justiça gratuita, considerando a população de cada estrato, bem como o total.

Tabela 6: Concessão da justiça gratuita

Período	Concessão da justiça gratuita no estrato Improcedente	Concessão da justiça gratuita no estrato Procedente em parte	Concessão da justiça gratuita no estrato Procedente	Total
Pré-reforma	45 de 49 (91,84%)	193 de 209 (92,34%)	11 de 15 (73,33%)	249 de 273 (91,21%)
Pós-reforma	16 de 21 (72,73%)	55 de 70 (78,57%)	14 de 18 (73,68%)	85 de 111 (76,56%)

Fonte: TRT/PR

Assim, ainda que se opte por esse critério, que não é o mais adequado, já que desconsidera duas variáveis importantes (sem análise e sem interesse), sobretudo porque tais variáveis possuem efeito concreto idêntico às concessões, ainda assim é possível verificar a expressiva diminuição da quantidade de processos em que a justiça gratuita foi concedida.

A análise dos dados permite a extração de duas conclusões: a primeira, de que houve mudança na análise do instituto que passou a ter índice de rejeição bem mais elevado na comparação com o período anterior. A segunda, é que ao quintuplicar o índice de rejeição da gratuidade, o objetivo do legislador – que expressamente era criar custo econômico ao demandante – foi atingido.

Em princípio, o percentual de 15,32% de rejeição pode não parecer tão alto, mas quando se investiga a renda média do trabalhador com carteira assinada no Estado do Paraná, verifica-se que dificilmente alcançaria patamar mais elevado.

Explica-se:

Pelo critério traçado pelo legislador para a concessão da justiça gratuita (§ 3º do art. 790-A da CLT), é beneficiado o trabalhador que recebe até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRGPS), que atualmente é de R\$ 6.433,57.⁴⁷¹ Assim, tem direito à justiça gratuita quem recebe até R\$ 2.573,42.

De acordo com o IBGE⁴⁷² a renda média do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, que exercem a função de empregado no setor privado com carteira assinada – exceto domésticos – no Estado do Paraná no primeiro trimestre de 2021 é de R\$ 2.301.

Verifica-se, assim, que no momento em que esta tese é redigida, a média salarial mensal é inferior ao limite estipulado pelo legislador, o que significa que uma enorme quantidade de trabalhadores paranaenses se situa na faixa de obtenção da gratuidade.

A evolução das duas variáveis pode ser verificada na tabela abaixo, englobando desde o quarto trimestre de 2017 (quando entra em vigor a reforma) até o primeiro trimestre de 2021:

⁴⁷¹ No momento em que é redigida esta tese o teto do benefício pago pelo INSS é R\$ 6.433,57, Portaria SEPRT/ME Nº 477, de 12 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-477-de-12-de-janeiro-de-2021-298858991>. Acesso em: 04 nov. 2021.

⁴⁷² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral. Tabela 5440 - Rendimento médio real, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5440#resultado>. Acesso em: 03 jun. 2021.

Tabela 7: Comparação entre a Média Salarial e o BRGPS

Período	Média salarial	40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social
4º trimestre/2017	R\$ 2.296	R\$ 2.212
1º trimestre/2018	R\$ 2.270	R\$ 2.258
2º trimestre/2018	R\$ 2.291	R\$ 2.258
3º trimestre/2018	R\$ 2.303	R\$ 2.258
4º trimestre/2018	R\$ 2.339	R\$ 2.258
1º trimestre/2019	R\$ 2.412	R\$ 2.335
2º trimestre/2019	R\$ 2.378	R\$ 2.335
3º trimestre/2019	R\$ 2.364	R\$ 2.335
4º trimestre/2019	R\$ 2.375	R\$ 2.335
1º trimestre/2020	R\$ 2.295	R\$ 2.440
2º trimestre/2020	R\$ 2.299	R\$ 2.440
3º trimestre/2020	R\$ 2.262	R\$ 2.440
4º trimestre/2020	R\$ 2.264	R\$ 2.440
1º trimestre/2021	R\$ 2.301	R\$ 2.573

Fonte: IBGE⁴⁷³

Na análise da série histórica percebe-se que as duas variáveis ostentam valores muito próximos. Até o 4º trimestre/2019 a média salarial era maior que a linha de corte da gratuidade, mas a diferença era mínima. De fato, a maior diferença encontrada foi de 3,7% (4º trimestre/2017) e a menor foi 0,52% (1º trimestre/2018).

A partir do 1º trimestre/2020 a média salarial passa a ser inferior à linha de corte, sendo que a diferença entre elas somente assume maior representatividade no 1º trimestre/2021, quanto atinge 10,6%.

A série histórica demonstra que são pequenas flutuações verificadas em cada trimestre, em que se observa que ora a média salarial é mais alta, ora a linha de corte é superior. Isso significa que um contingente expressivo de trabalhadores vinculados ao direito do trabalho está inserido na

⁴⁷³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral. Tabela 5440 - Rendimento médio real, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5440#resultado>. Acesso em: 03 jun. 2021.

faixa salarial que obtém a concessão da justiça gratuita ou está localizado na fronteira entre as duas variáveis.

Como quem utiliza o sistema de justiça trabalhista é exatamente o trabalhador formal e a renda média salarial dele é levemente superior em alguns trimestres ou moderadamente inferior ao patamar criado pela reforma trabalhista, é natural que um número expressivo de demandas continue tendo o pedido de justiça gratuita deferido. Evidentemente por se tratar de média, pode existir grande variação interna, mas o que é importante ressaltar é que a rejeição de 15,32% é alta considerando a média salarial dos trabalhadores que procuram a Justiça do Trabalho.

Disso decorre que a alteração legislativa que modificou o critério de concessão da justiça gratuita alcançou o efeito desejado pela reforma trabalhista no sentido de limitar severamente a gratuidade judicial dentro do que é possível limitar, na medida que o trabalhador paranaense possui um patamar salarial consideravelmente baixo.

A análise exploratória dos dados autoriza a conclusão de que houve efetiva e concreta alteração na análise da justiça gratuita, pois no ambiente pré-reforma apenas em casos esporádicos e estatisticamente pouco relevantes havia a rejeição do pedido formulado pelo trabalhador. Com o advento da reforma trabalhista, o índice de rejeição do instituto quintuplicou, o que sem dúvida atingiu a finalidade pretendida pelo legislador.

4.4.5 Honorários de sucumbência e análise exploratória dos dados

O instituto dos honorários sucumbenciais implica análise ainda mais detalhada diante das múltiplas interpretações sobre a matéria.

A primeira e essencial distinção é diferenciá-lo dos honorários assistenciais. A matéria era regulamentada pela Lei nº 5.584/1970 que normatizava a concessão da assistência judiciária gratuita ao trabalhador e continha a previsão de pagamento de honorários. Tratava-se de uma figura singular e anômala de honorários. De fato, os honorários não levavam em conta a sucumbência, já que o autor, mesmo sendo derrotado total ou parcialmente na demanda, nunca pagava a verba, não estando presente a ideia de causalidade na sua fixação. Além de somente o réu ser condenado, os honorários não revertiam para o advogado do demandante, mas sim para o sindicato da categoria que atuou no processo representando o trabalhador.

Fica claro, assim, que os honorários assistenciais possuíam definição e requisitos absolutamente diferentes dos honorários sucumbenciais, na medida em que estes são devidos conforme o sucesso da demanda e sempre revertem para o advogado do vencedor.

Como são institutos diversos e, principalmente, porque o autor nunca era condenado ao pagamento de honorários assistenciais, a pesquisa descartou a análise deste instituto.⁴⁷⁴ Com efeito, o objetivo da análise dos processos foi verificar o comportamento dos honorários que são devidos ao advogado da parte contrária nas situações de insucesso processual, hipótese na qual não se enquadram os honorários assistenciais. Mais: como não havia previsão legal de condenação do autor, os honorários assistenciais jamais constituíram custo econômico potencial ao demandante.

Consequentemente, a pesquisa não considerou esta variável seja no período pré-reforma ou no período pós-reforma.

A fim de mensurar como ocorrem as condenações a título de honorários sucumbenciais foram investigadas as seguintes situações:

- a) processos em que somente o autor foi condenado;
- b) processos em que somente o réu foi condenado;
- c) processos em que o autor e o réu foram condenados;
- d) processos onde não houve condenação de nenhuma parte.

Dentre os processos em que houve condenação, foi contabilizado o percentual da verba, que variou de 2% a 30%, a despeito da previsão legal ter o intervalo de 5% a 15%. Alguns ajustes tiveram que ser realizados para que fosse possível tabular todos os processos em que houve condenação. Isso porque em algumas demandas a sentença estabeleceu valor fixo a título de honorários para uma das partes. Nessa situação, o valor fixo foi convertido em percentual calculado sobre o valor da causa. Essa conversão foi efetuada para que se mantivesse a comparação entre percentuais.

Outro detalhe teve que ser observado: houve processos em que o autor foi condenado em honorários de sucumbência, mas lhe foi deferida a justiça gratuita. Em alguns destes processos, a sentença determinou a suspensão parcial ou total da exigibilidade dos honorários na forma do então vigente § 4º do art. 791-A da CLT.⁴⁷⁵

⁴⁷⁴ Os honorários assistenciais regulamentados no art. 16 da Lei nº 5.584/1970, foram revogados pela Lei nº 13.725/2018.

⁴⁷⁵ § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva

Considerando os critérios fixados foi possível metrificar: i) em quantos processos houve condenação a título de honorários de sucumbência; ii) qual(is) parte(s) foi(ram) condenado(s); iii) qual o percentual; iv) se houve suspensão da exigibilidade.

Como era esperado, os honorários de sucumbência eram praticamente inexistentes na época pré-reforma, já que prevalecia o entendimento pela sua inaplicabilidade no processo do trabalho. Disso decorre que antes da reforma trabalhista, não havia risco econômico de o autor ser condenado ao pagamento de honorários mesmo diante de insucesso parcial ou total na demanda. Não havia, portanto, preocupação, receio ou até mesmo temor em perder a ação.

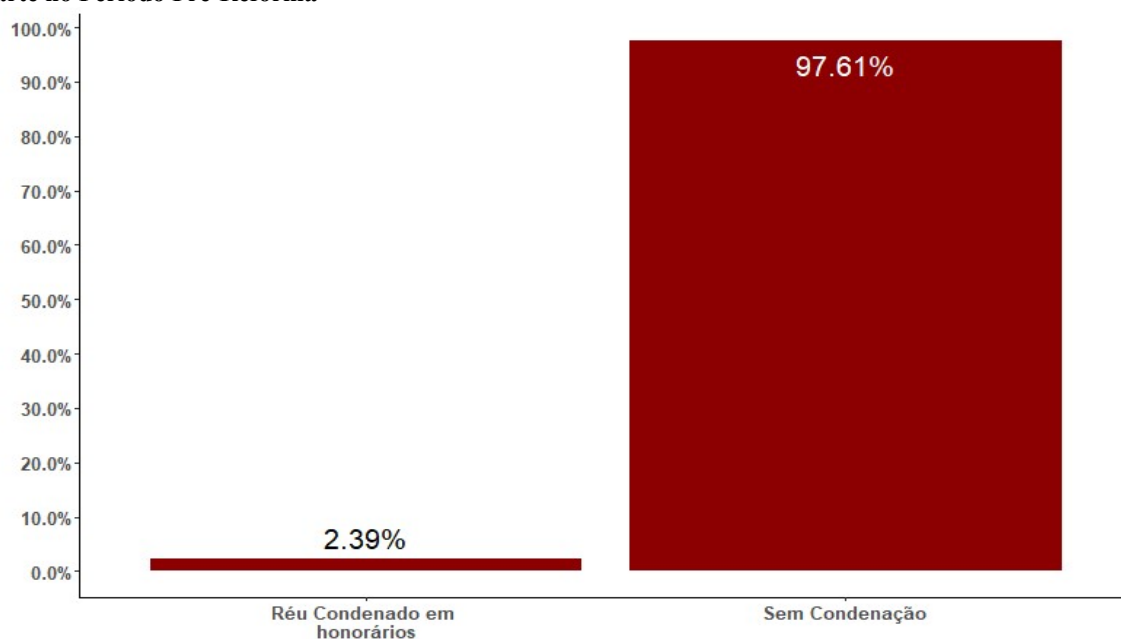
De fato, no estrato improcedente pré-reforma, em apenas 1 processo de um total de 49, (o que equivale a 2%), o autor foi condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais mesmo diante da rejeição total dos pedidos.

Mesmo no estrato procedente pré-reforma, onde todos os pedidos foram deferidos, em apenas 20% dos processos ocorreu condenação do réu a título de honorários de sucumbência. O autor, é claro, não foi condenado, já que integralmente vencedor.

O estrato procedente em parte, onde há sucumbência recíproca, ilustra bem como os honorários não eram aplicados no âmbito trabalhista. Em somente 5, das 209 sentenças examinadas, o réu foi condenado em honorários. Mas o elemento mais interessante é que o autor não foi condenado em nenhuma decisão, mesmo sendo parcialmente sucumbente. A ilustração gráfica pode ser conferida abaixo:

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.

Figura 15: Percentual de Condenação das Partes em Honorários Sucumbenciais nas Sentenças Procedentes em Parte no Período Pré-Reforma



Fonte: TRT/PR

Nas 273 sentenças estudadas no período pré-reforma, o autor foi condenado em honorários de sucumbência em somente 1 ação, o que representa 0,37% da população investigada e o réu em apenas 8 processos, ou 2,9% do total.

Pode-se afirmar com base em tais elementos que o autor não precisava se preocupar com o risco de ser condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais, porque isso acontecia de modo absolutamente improvável.

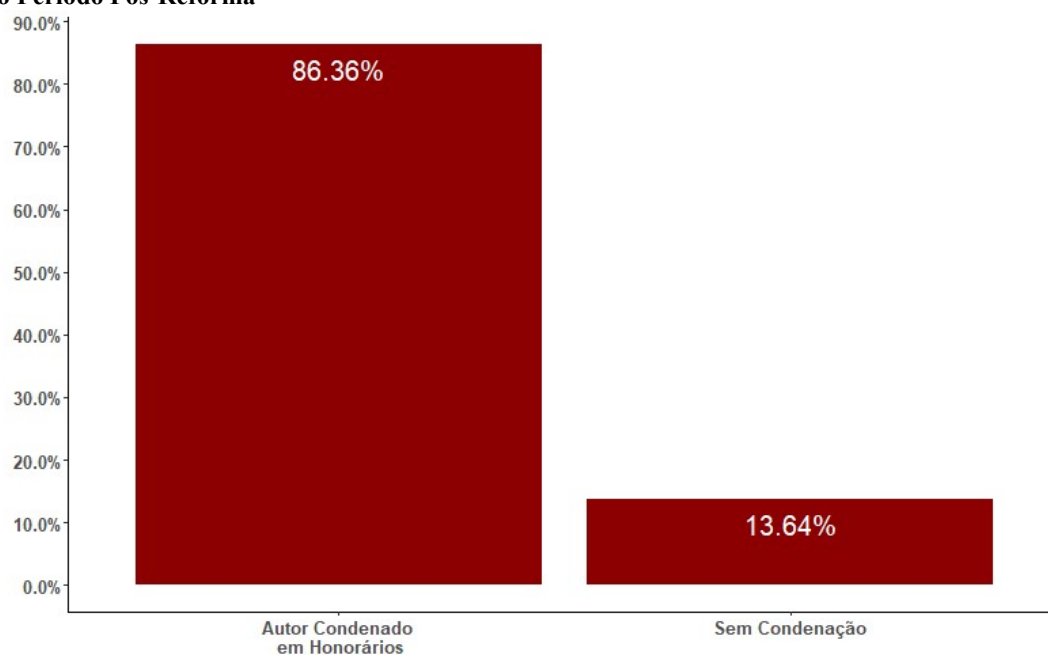
Tinha o demandante a segurança de que não seria condenado ao pagamento dos honorários mesmo em caso de parcial ou total indeferimento dos seus pedidos. Tinha também a certeza de que em hipótese alguma seria condenado em honorários assistenciais, pois estes eram voltados apenas para condenar o réu. Enfim, havia a garantia de que seu patrimônio não seria afetado na hipótese de derrota processual.

A situação recebe nova roupagem após o advento da reforma trabalhista. Com efeito, após a implantação da previsão legal, os honorários de sucumbência passaram a ser aplicados em todas as demandas onde ocorre sucumbência, obedecendo-se o conceito de causalidade. E a mudança é radical, como será verificado nos gráficos a seguir.

Das 22 sentenças estudadas no estrato improcedente pós-reforma, o autor foi condenado ao pagamento de honorários de sucumbência em 19 delas, o que significa 86,36% das

demandas. Quando se confronta este cenário com o período pré-reforma, vê-se a completa transformação do instituto, na medida em que apenas 2% dos autores eram atingidos pelos honorários antes da reforma.

Figura 16: Percentual de Condenação do Autor em Honorários Sucumbenciais nas Sentenças Improcedentes no Período Pós-Reforma

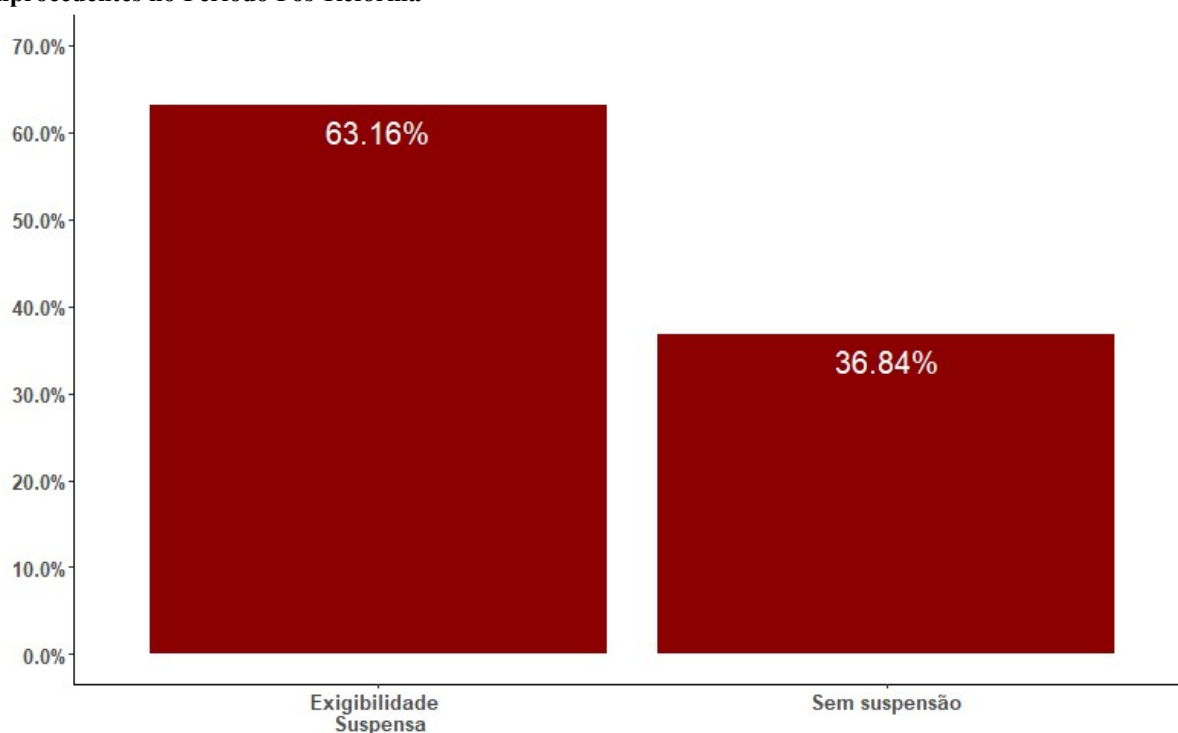


Fonte: TRT/PR

É certo que foi suspensa a exigibilidade da cobrança dos honorários de sucumbência em 63% das sentenças, já que deferida a gratuidade ao demandante⁴⁷⁶. De qualquer forma, em 37% dos processos o autor foi condenado ao pagamento dos honorários sem qualquer suspensão, o que permite o ingresso em seu patrimônio. No gráfico a seguir vê-se a distribuição dos processos em que houve suspensão da exigibilidade dos honorários:

⁴⁷⁶ Pela decisão proferida na ADI 5766 haverá imediata extinção dos honorários devidos pelo demandante quando ocorrer essa situação.

Figura 17: Suspensão da Exigibilidade dos Honorários em que o Autor foi Condenado nas Sentenças Improcedentes no Período Pós-Reforma



Fonte: TRT/PR

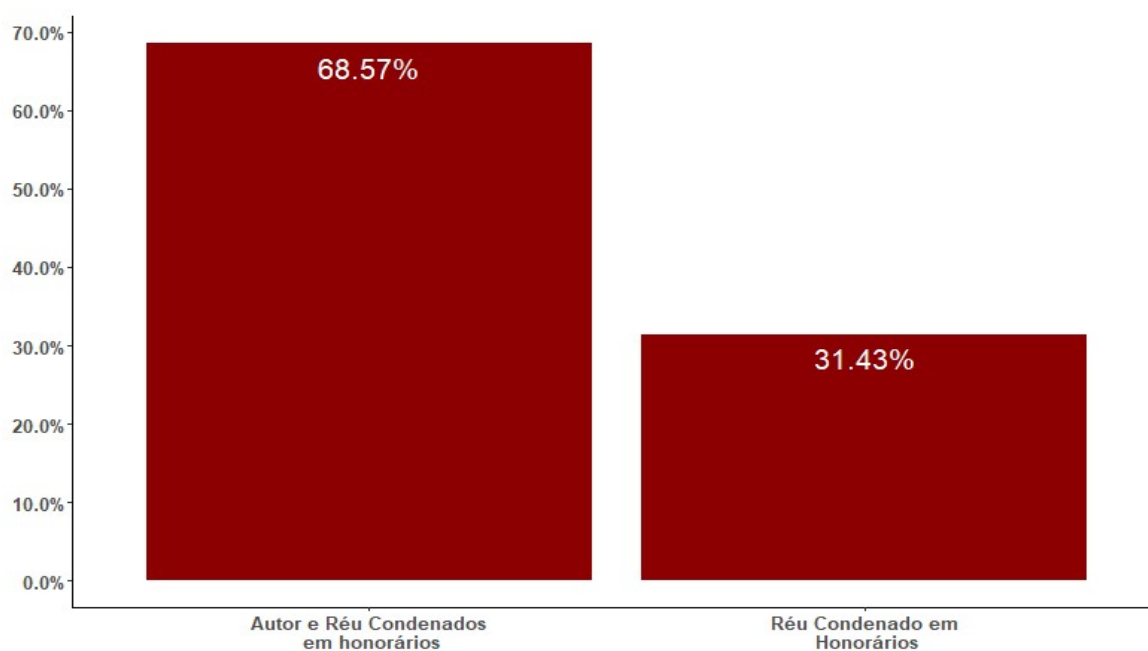
Isso significa que após a reforma, nas situações de rejeição integral da pretensão há substancial e efetiva possibilidade de o demandante ter seu patrimônio afetado em virtude do seu insucesso processual. Trata-se de situação completamente distinta da que se vivia no período pré-reforma.

No estrato procedente pós-reforma, foram analisadas 19 sentenças e em todas o réu foi condenado a título de honorários de sucumbência. Para comparar: no período pré-reforma, apenas houve condenação do réu em 20% dos processos, ao passo que no estrato pós-reforma, ocorreu condenação em 100% dos casos. Porque integralmente vitorioso o autor não foi condenado em nenhuma demanda.

No último estrato (procedente em parte pós-reforma) existe a maior diversidade de situações. De fato, aqui as duas partes são sucumbentes, sendo que o autor e o réu foram condenados ao pagamento de honorários para a parte contrária em 69% e somente o réu em 31% das demandas.

Houve condenção, portanto, em todos os processos do estrato, variando se a condenção é limitada ao réu ou se também alcança o autor, conforme gráfico abaixo:

Figura 18: Percentual de Condenção das Partes em Honorários Sucumbenciais nas Sentenças Procedentes em Parte no Período Pós-Reforma



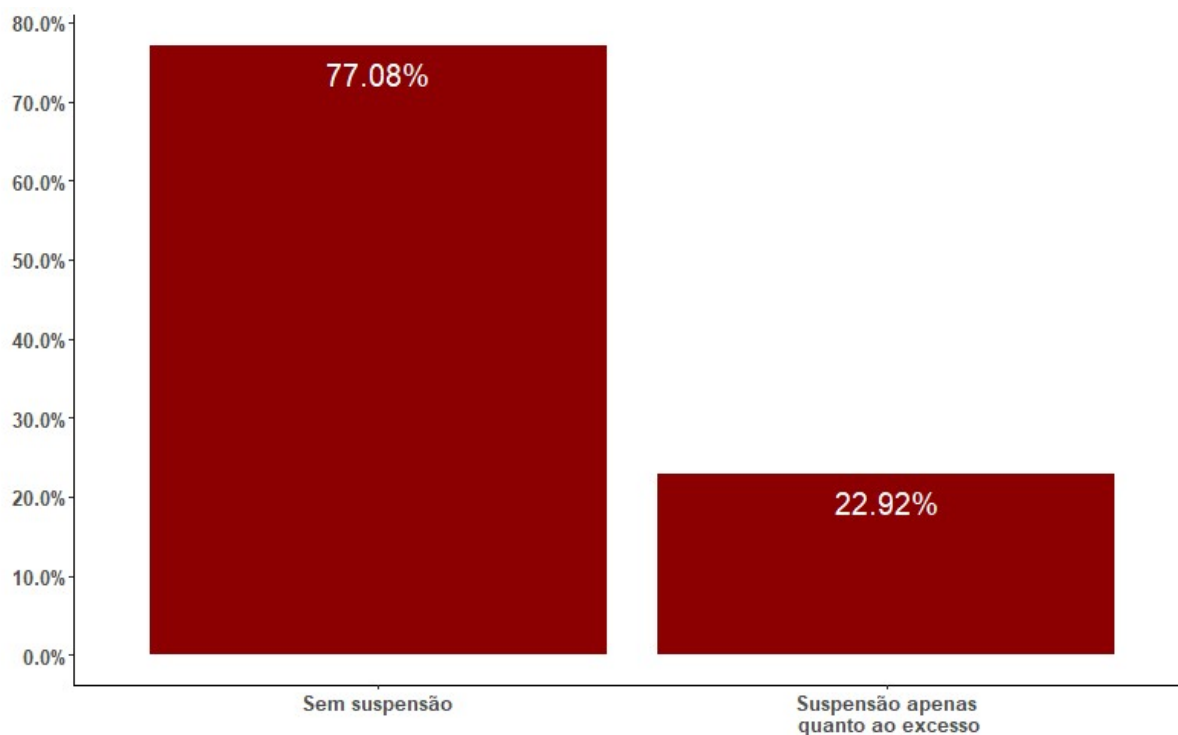
Fonte: TRT/PR

No período pré-reforma, o mesmo estrato indicava condenção do réu ao pagamento dos honorários em 2% dos processos e o autor não foi condenado em nenhuma demanda.

No precedente em parte pós-reforma, há uma especificidade: como existe sucumbência recíproca, a suspensão da exigibilidade dos honorários em que o autor foi condenado tem outro formato. Com efeito, as decisões somente suspendem a exigibilidade naquilo que exceder o crédito que foi reconhecido para o autor⁴⁷⁷ e, ainda assim, essa situação aconteceu somente em 23%, como se verifica no gráfico abaixo:

⁴⁷⁷ Essa matéria mudará de formato diante da decisão do STF na ADI 5766.

Figura 19: Suspensão da Exigibilidade dos Honorários em que o Autor foi Condenado nas Sentenças Procedentes em Parte no Período Pós-Reforma



Fonte: TRT/PR

Assim, em 77,08% dos processos em que o autor foi condenado ao pagamento de honorários de sucumbência, referidos honorários poderão incidir sobre o crédito que o autor possui no mesmo processo. Caso o crédito não seja suficiente, o autor terá que suportar o pagamento com o próprio patrimônio. Por outro lado, em 22,92% dos processos, a cobrança dos honorários contra o autor fica limitada ao crédito que o autor possui no processo e, caso esse crédito não seja suficiente para pagar os honorários, o que exceder tem a exigibilidade suspensa.

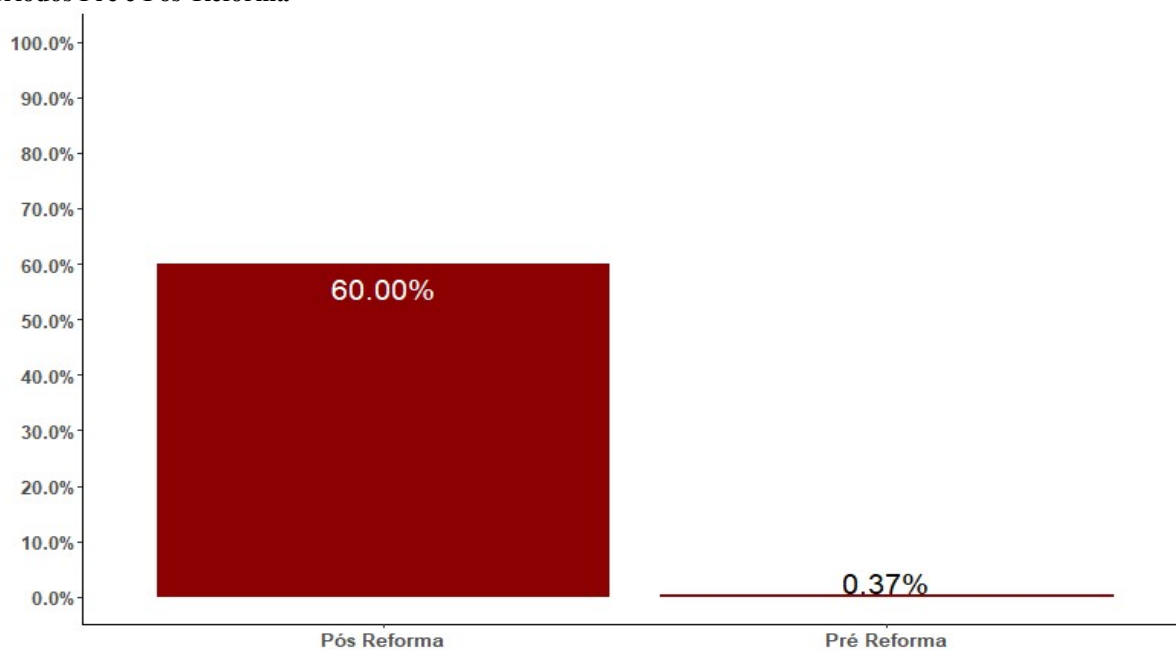
Das 111 sentenças analisadas no período pós-reforma, aqui considerados os três estratos, houve condenação de uma ou das duas partes em 108 ações, o que significa incidência dos honorários em 97,2% das ações. No período pré-reforma o percentual era de 2,9%.

O autor da ação foi condenado em 67 dos 111 processos pós-reforma (60%). Se por um lado é verdade que houve a suspensão da exigibilidade da cobrança dos honorários em 2/3 dos processos no estrato improcedente pós, é também verdade que no estrato procedente em parte o autor teve que suportar o pagamento dos honorários ou descontando do seu crédito na demanda ou incidindo sobre seu patrimônio.

Sob qualquer ângulo que se analise a figura dos honorários de sucumbência entre os períodos pré e pós-reforma, a mudança é brutal e impõe uma nova racionalidade à litigância trabalhista. De fato, se antes não havia risco econômico na propositura da demanda, após a reforma trabalhista passou a existir risco concreto e real de o autor ter que suportar as despesas processuais (custas e honorários) com o patrimônio pessoal.

A análise exploratória dos dados indica que no período pré-reforma, o autor somente foi condenado ao pagamento de honorários em 1 sentença das 273 analisadas (0,37% da população investigada), ou seja, não existia a preocupação de ter o patrimônio afetado ao se provocar o judiciário. Após a entrada em vigor da reforma trabalhista, o autor foi condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais em 60% das demandas, o que demonstra empiricamente a radical mudança e os intensos efeitos econômicos decorrentes da alteração legislativa.

Figura 20: Condenação do Autor ao Pagamento de Honorários Sucumbenciais em Todas as Sentenças nos Períodos Pré e Pós-Reforma



Fonte: TRT/PR

Tais circunstâncias irradiaram consequências concretas na litigiosidade, e foram os responsáveis pela fuga dos litigantes do sistema de justiça trabalhista, como será abaixo examinado.

4.4.5.1 Alíquotas dos honorários

As alíquotas dos honorários fixados em cada um dos estratos têm flutuação pequena quando se adota a média. De fato, no estrato improcedente pós-reforma o autor foi condenado em média ao pagamento da alíquota de 8% de honorários. No procedente pós-reforma o réu foi condenado na média em 9% de honorários e no procedente em parte pós-reforma, a alíquota média de condenação do autor foi de 9% e do réu em 10%.

Embora a média seja a medida de posição central dos dados e inegavelmente a mais importante,⁴⁷⁸ em determinadas situações alguns valores extremamente altos ou baixos podem inflacioná-la. Nesses casos, podem ser utilizadas outras medidas como a mediana e a moda.

A moda é conceituada como “o valor que mais frequentemente ocorre em um conjunto de valores.”⁴⁷⁹ É usada para realçar o elemento que mais se repete e, portanto, destaca-se em um conjunto de dados, vale dizer, é o elemento que aparece com maior frequência.⁴⁸⁰

Quando se utiliza a moda para verificar qual a alíquota mais comum imposta nas condenações, constata-se que no estrato improcedente o índice mais comum foi fixação da condenação do autor ao pagamento de 5% para o advogado do réu, o que ocorreu em 12 processos de uma população de 19 processos.

Por sua vez a moda do estrato procedente foi 10%, visto que essa alíquota foi adotada em 13 processos de um total de 19 processos.

Já no procedente em parte a moda foi 10% tanto na condenação do autor como do réu. O réu foi condenado ao pagamento de 10% de honorários ao autor em 43 processos de uma população de 69 processos. O autor neste estrato foi condenado a pagar ao réu 10% de honorários em 23 processos de um total de 47 processos.

A análise dos dados indica que há forte simetria nas alíquotas utilizadas pelos magistrados nas condenações a título de honorários sucumbenciais.

⁴⁷⁸ SWEENEY, Denny J.; WILLIAMS, Thomas A.; ANDERSON, David R. **Estatística aplicada à administração e economia**. Trad. Solange Aparecida Visconti. Revisão técnica Cléber da Costa Figueiredo. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013, p. 94.

⁴⁷⁹ KAZMIER, Leonard J. **Estatística aplicada à economia e administração**. Trad. Carlos Augusto Crucius; Rev. Técnica Jandyra M. Fachel. São Paulo: Pearson Makron Books, Coleção Schaum, 2004, p. 32.

⁴⁸⁰ MARTINS, Gilberto de Andrade; DOMINGUES, Osmar. op. cit., p. 72.

4.5 4ª Fase: Causalidade entre a utilização e aplicação destes institutos com a redução das ações

A análise dos tópicos anteriores teve como objetivo responder se: a) houve queda da quantidade de novas ações trabalhistas? b) quais foram os mecanismos escolhidos pelo legislador para gerar a diminuição das ações? c) como os juízes aplicaram a reforma trabalhista?

Os achados autorizam responder que a finalidade da reforma foi plenamente alcançada, na medida em que houve verdadeira debacle nas ações e as alterações legislativas foram aplicadas pelos magistrados. Resta agora definir se há causalidade entre a mudança legislativa e a redução das ações.

Inegavelmente existe correlação e os dados sugerem causalidade entre os dois fenômenos.

Como já longa e minuciosamente examinado anteriormente, durante toda a série histórica nunca houve uma queda tão brutal na quantidade de novas ações como ocorreu a partir de 2017. O movimento ascendente e de crescimento que caracterizou a Justiça do Trabalho nas últimas décadas encontra um corte temporal claramente identificável: a reforma trabalhista. De 2017 em diante a litigiosidade trabalhista passa a ostentar números da década de 1990.

É certo que a reforma trabalhista afetou mais de uma centena de dispositivos legais. Todavia, as alterações de direito material não trazem consequências imediatas já que fluidas e diluídas no tempo, na medida em que primeiro alcançam os contratos em curso para somente então gerarem efeitos futuros na litigiosidade, o que acaba ocorrendo a médio e longo prazo. Assim, é possível isolar as variáveis que foram alteradas antes e depois da reforma a fim de justificar a redução das ações. Nesse contexto, as variáveis componentes da alteração processual, que incidem de forma imediata e específica, emergem como as potenciais responsáveis pela queda das ações.

Como as alterações de direito material não irradiam efeitos imediatos, já que eventuais lesões e discussões demandam tempo para se aperfeiçoar para só então gerarem ações trabalhistas, estas alterações devem ser excluídas do rol de possíveis causadoras imediatas da queda das ações. Da mesma forma, a quarta revolução industrial e a parcial migração dos contratos de emprego para contratos autônomos são processos lentos e graduais, que, portanto, podem gerar consequente mudança também lenta e gradual no número de ações, mas não esta queda verificada nos tópicos acima. Ademais, não se identificou nenhuma alteração brusca destas matérias em 2017 que justificasse a queda das ações já a partir de 2018.

Assim, são as alterações processuais que impõem custos aos demandantes que mudaram a quantidade e o perfil das ações trabalhistas, já que excluídas as hipóteses de conjuntura econômica, direito material e alterações no mundo do trabalho.⁴⁸¹ Ambos estão associados à reforma trabalhista e as alterações processuais implementadas.

E, novamente, não se identifica outra hipótese que não seja a alteração legislativa processual, já que os demais fatores que podem influenciar a quantidade e a forma de ingresso no judiciário não foram alterados.

A queda é expressiva e a pretensão legislativa de restringir a justiça gratuita teve êxito. A redução nas ações foi imediata pelo justo receio de o autor da demanda ser condenado ao pagamento das despesas processuais. Nesse contexto, tão logo vigente a lei, de plano ela já afugentou os demandantes. Poderia, contudo, a jurisprudência suavizar ou até mesmo não aplicar as alterações legislativas e, assim, a despeito da mudança da lei, continuaria a se decidir pelos mesmos critérios da lei antiga.

Não foi isso que se observou.

De fato, se no período pré-reforma somente 3,3% dos processos tinham o pedido de justiça gratuita rejeitado, a partir do momento que entra em vigor a reforma trabalhista o percentual quintuplica e alcança 15,32%.

A mudança com relação aos honorários de sucumbência é ainda mais expressiva: antes da reforma em apenas 0,37% dos processos houve condenação do autor ao pagamento de honorários de sucumbência, percentual que cresce para 60% de condenação do demandante com o advento da reforma.

Em linguagem pouco técnica ou até mesmo chula: “a lei pegou” e efetivamente alterou a dinâmica da litigiosidade trabalhista. Com efeito, se nos primeiros meses de vigência da reforma trabalhista havia somente receio de ser condenado em despesas processuais, mas ainda não se sabia como seria a interpretação dos tribunais, a análise empírica das sentenças demonstrou que as alterações legislativas foram efetivamente utilizadas nas decisões de primeiro grau de jurisdição.

Isso tem uma consequência direta, imediata e incontornável: a partir de 11/11/2017 litigar na Justiça do Trabalho passou a representar efetivo e concreto risco econômico. Não tendo

⁴⁸¹ Sobre impactos econômicos na litigiosidade confira: MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Jurimetria: perspectivas sobre infortúnica, litigiosidade e produtividade no âmbito da Justiça do Trabalho**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://arquivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000060/0000608b.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

o autor da demanda êxito processual, terá que suportar as custas processuais e honorários advocatícios. Evidentemente isso funcionou como elemento inibitório e de dispersão para a provocação do Judiciário que antes era gratuita e agora passou a ser onerosa e, em algumas situações, muito cara.

Tem-se, assim, que há confluência, ou melhor dizendo, há forte sugestão de causalidade entre a vigência de regras restritivas para a justiça gratuita e implantação dos honorários de sucumbência e a queda das ações. A conclusão é reforçada pelo fato de não ter havido alteração em outras variáveis que atingem a litigiosidade, exceto a mudança legislativa processual.

Raciocínio diverso – contrafactual – ocorreria se mesmo após a reforma trabalhista não tivesse alteração no quantitativo das novas ações ou que a rejeição da justiça gratuita se mantivesse nos mesmos percentuais anteriores. Nesse cenário, a alteração legislativa não teria se consubstanciado em fator de desestímulo e desincentivo à litigiosidade e não explicaria a queda das novas ações como ocorreu a partir de 2018.

Tem-se, assim, que a reforma trabalhista teve sucesso em moldar o comportamento dos atores processuais para atingir o objetivo proposto, ou seja, reduzir o número de novas ações, já que tornou arriscado e potencialmente caro o exercício do direito de ação.

Quando as regras processuais do litígio trabalhista foram alteradas criando custo econômico, era esperado pelo legislador que houvesse redução das novas ações, o que efetivamente ocorreu. Desta forma, é possível relacionar as mudanças normativas com o efeito concreto atingido e desejado.

Situação semelhante ocorreu no Reino Unido conforme relatam Higa e Mallet.⁴⁸² Esclarecem os autores que em 2013 passou a vigorar no Reino Unido um novo regramento que estabelecia taxas de até 1.200 libras para as ações trabalhistas. Segundo os autores, o impacto foi devastador e o número de novas demandas caiu 67% em dois anos.

No cenário anterior à reforma trabalhista havia um evidente estímulo para litigar, na medida em que mesmo sendo derrotado processualmente, o autor não precisava suportar as despesas processuais. A reforma pretendia mudar este panorama e a análise dos dados confirma que o objetivo foi atingido.

⁴⁸² MALLET, Estêvão; HIGA, Flávio da Costa. Os honorários advocatícios após a reforma trabalhista. **Reforma trabalhista – Aspectos jurídicos**. In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, pp. 123.

Quando se afirma que há causalidade entre a alteração normativa processual e a diminuição de ações, isso decorre da apuração do efeito gerado pela nova legislação. Com efeito, não houve convulsão social, política ou econômica que justifique a fuga dos litigantes da Justiça do Trabalho. Ademais, como já dito, as mudanças de direito material e direito coletivo não atingem, tampouco alcançam, a propositura de ações a curto prazo, já que elas demoram para se aperfeiçoar.

É possível, portanto, isolar a variável que foi alterada e relacioná-la com a consequência observada. As regras do jogo processual trabalhista foram alteradas e era esperado que reduzissem as ações, sendo que o efeito foi exatamente esse: despencou o número de novas ações.

Se a alteração legal que gerou desincentivo econômico ao litigante justificou a queda das ações já no início da vigência da lei (final de 2017 e início de 2018), o modo como ela foi aplicada pelos magistrados explicou a continuidade da baixa procura pela Justiça do Trabalho nos anos seguintes, já que as mudanças legislativas foram efetivamente observadas e implementadas pelo Judiciário.

As evidências empíricas demonstram que houve: i) queda das ações; ii) redução da concessão da justiça gratuita; iii) condenação dos autores ao pagamento de honorários de sucumbência. Conseqüentemente, a ideia de dificultar o acesso à justiça mediante a implantação de custo econômico, foi atingido com sucesso.

Inegavelmente a litigiosidade é um tema complexo e composto por inúmeras variáveis que, aglutinadas, estabelecem o modo como o Judiciário é provocado pelos jurisdicionados, que transitam do IDH⁴⁸³ de uma região até mesmo à distância do Fórum para parte autora, passando por critérios econômicos, jurídicos, culturais e sociais. Ocorre que, não se identifica mudança mensurável em nenhum destes critérios a partir de novembro de 2017 que possa explicar a redução da quantidade de novas ações, exceto a alteração da legislação processual.

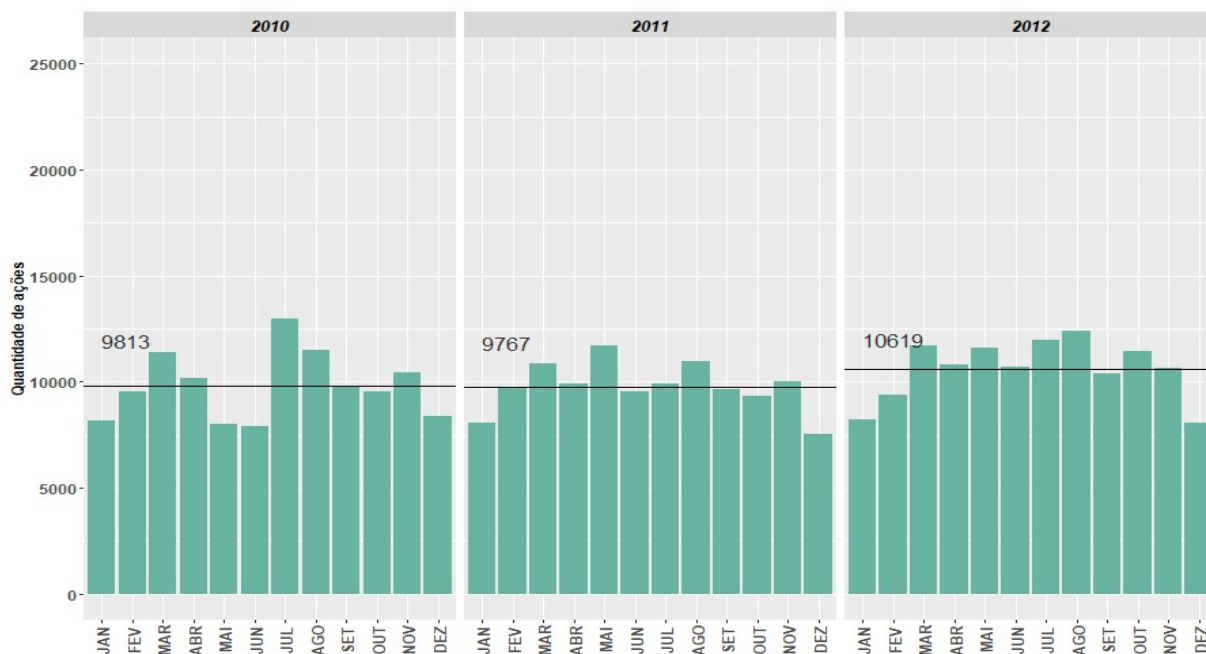
Ao se analisar o ingresso das novas ações por mês, o fenômeno fica ainda mais nítido. O gráfico abaixo mostra a evolução da série histórica (janeiro/2010 a dezembro/2020)⁴⁸⁴ da provocação da Justiça do Trabalho. Observa-se que existe pequena oscilação quando confrontados

⁴⁸³ EISENBERG, Theodore; KALANTRY, Sital; ROBINSON, Nick. *Litigation as a Measure of Well-Being*. 2013. **Cornell Law Faculty Publications**. Paper 633. Disponível em: <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2169&context=facpub>. Acesso: 01 out. 2018.

⁴⁸⁴ Todos os dados estão disponíveis em <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cGfksLRpRzHV5kgVy-YNatrWGhxaifRL/edit#gid=2061517079>.

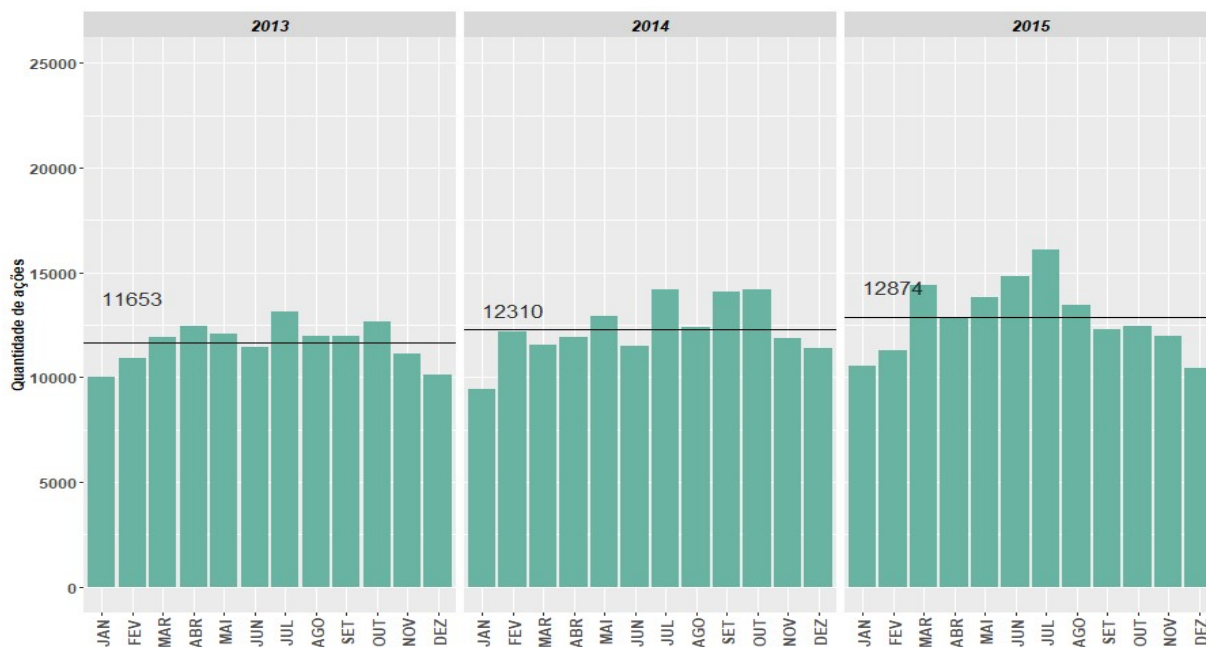
meses de anos diferentes. De fato, a regra é que a quantidade de novas ações mantenha-se uniforme nas mesmas épocas dos anos durante a maior parte do período. A exceção é exatamente quando ingressa na ordem jurídica a reforma trabalhista (novembro/2017).

Figura 21: Movimentação Processual Mensal no TRT/PR (2010 – 2012)



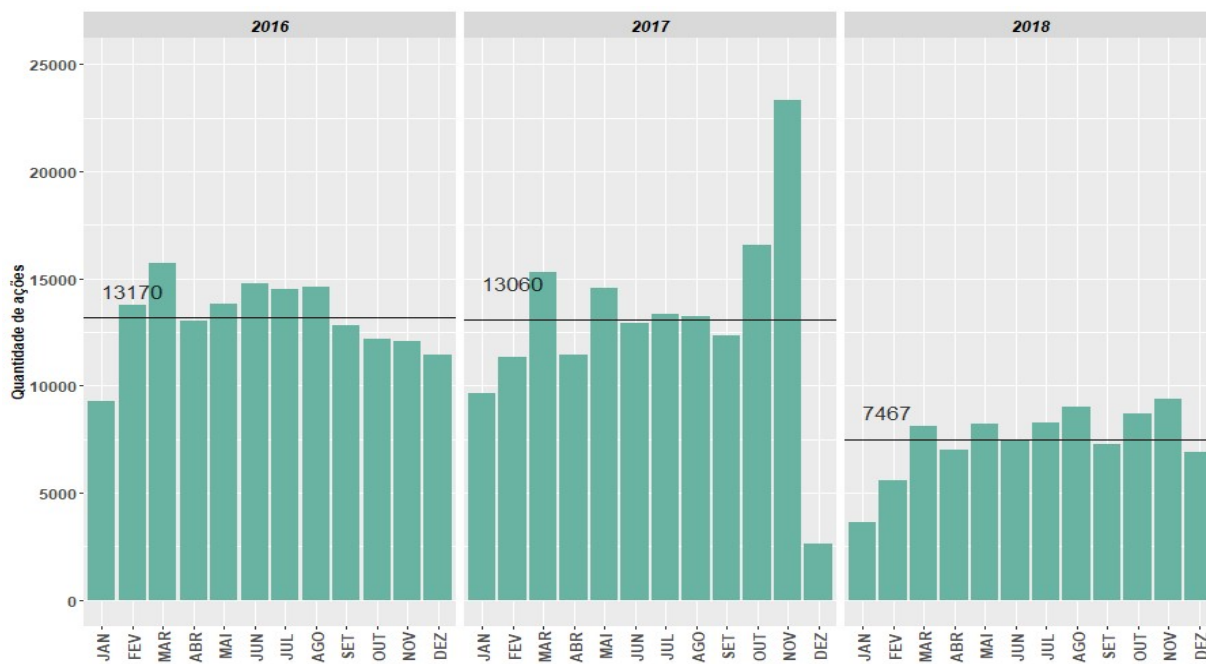
Fonte: TRT/PR

Figura 22: Movimentação Processual Mensal no TRT/PR (2013 – 2015)

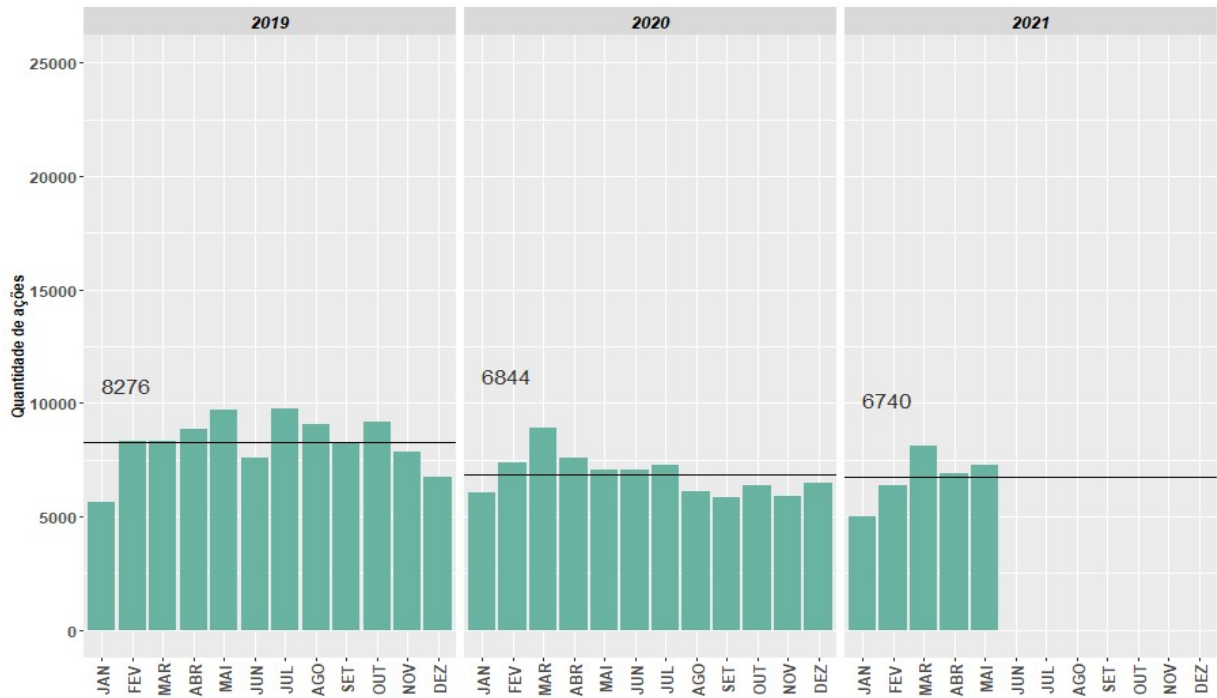


Fonte: TRT/PR

Figura 23: Movimentação Processual Mensal no TRT/PR (2016 – 2018)



Fonte: TRT/PR

Figura 24: Movimentação Processual Mensal no TRT/PR (2019 – 2021)

Fonte: TRT/PR

O mês de novembro de 2017 representa a maior quantidade de novas ações em número absoluto (23.310) de toda a série histórica, bem como significa a maior proporção de um mês em relação ao total anual. Com efeito, o mês de novembro representa 14,9% da movimentação processual do ano de 2017. Nos anos anteriores e posteriores o mês de novembro variou de 7,2% a 10,5%, como se observa na tabela abaixo:

Tabela 8: Ações Novas no Mês de Novembro de 2010 a 2020 no TRT/PR

Mês	Quantidade de novas ações	Percentual do ano
novembro/2010	10.429	8,8%
novembro/2011	9.995	8,0%
novembro/2012	10.659	8,4%
novembro/2013	11.105	7,9%
novembro/2014	11.881	8,0%
novembro/2015	11.948	7,7%
novembro/2016	12.076	7,6%
novembro/2017	23.310	14,9%

novembro/2018	9.384	10,5%
novembro/2019	7.858	7,9%
novembro/2020	5.920	7,2%
Total	124.565 Média de 11.324	Média de 8,81%

Fonte: Autor

A média dos meses de novembro dos diversos anos da série histórica no total da respectiva movimentação anual foi de 8,81%, mas, no mês de novembro de 2017, ela alcança 14,9%, maior proporção de toda a série histórica considerando qualquer mês do calendário.

A comparação quantitativa do mês de novembro de 2017 com os demais meses de novembro da série também indica a voracidade da litigiosidade: foram ajuizadas 23.310 ações, o que representa quase o dobro da maior quantidade de ajuizamentos do outro mês de novembro mais movimentado, que era o de 2016.

O tombo nos meses seguintes também é emblemático. De fato, dezembro de 2017 indica a menor quantidade de ações de todo o período, visto que somente 2.645 ingressaram no judiciário trabalhista, o que representou apenas 1,7% da movimentação anual. O fenômeno também ocorre em janeiro de 2018 que registrou apenas 3.631 novas ações e 4% da movimentação geral do ano.

Não é simples coincidência ou efeito sazonal que exatamente no mês de início da reforma trabalhista (lembre-se: a reforma entrou em vigência no dia 11, ou seja, houve dias sob a égide da legislação anterior naquele mês) exista a maior quantidade de novas ações em toda a década. Mais: a movimentação de novembro de 2017 é assimétrica e não encontra paralelo com o mesmo ou outro mês em todos os anos anteriores e posteriores.

O mês seguinte à entrada da reforma trabalhista (dezembro/2017) significa o menor ajuizamento de novas ações nos 120 meses analisados e representa apenas 1,7% da movimentação anual, percentual substancialmente inferior quando cotejado com o mês de dezembro de outros anos. Idêntico raciocínio se aplica a janeiro de 2018 que ainda vive a “ressaca” inicial da reforma e ostenta o segundo menor quantitativo de novas ações nos 120 meses da pesquisa e, por consequência, a menor proporção do mês de janeiro.

No mês de novembro de 2017 há uma explosão na quantidade das ações novas sem qualquer paralelo e relação com os mesmos meses nos anos anteriores. Além do gigantesco

crescimento em novembro, há um verdadeiro baque nos meses seguintes. De fato, dezembro de 2017 e janeiro de 2018 apresentam os números mais baixos de toda a série histórica.

Verticalizando ainda mais a pesquisa, percebe-se que houve uma corrida desesperada para ajuizar a maior quantidade de novas ações antes de 11/11/2017. Ao separar o momento do ajuizamento das ações por dia durante o mês de novembro de 2017, vê-se que das 23.310 ações, 21.399 foram ajuizadas até 10/11/17, ou seja, no mês em que houve o recorde de novas ações, 91,80% foram ajuizadas em apenas 10 dias, exatamente para fugir das novas regras processuais.

A tabela abaixo mostra o ajuizamento das ações dia a dia em novembro de 2017 ⁴⁸⁵:

Tabela 9: Total de ações ajuizadas por dia em novembro de 2017 (continua)

Data	Ações ajuizadas
01/11/2017	1.164
02/11/2017	220
03/11/2017	1.156
04/11/2017	275
05/11/2017	211
06/11/2017	1.358
07/11/2017	1.760
08/11/2017	2.199
09/11/2017	3.991
10/11/2017	9.065
Soma (01/11/17 – 10/11/2017)	21.399
11/11/2017	165
12/11/2017	34
13/11/2017	166
14/11/2017	101
15/11/2017	27
16/11/2017	135
17/11/2017	135
18/11/2017	16
19/11/2017	3
20/11/2017	105
21/11/2017	114

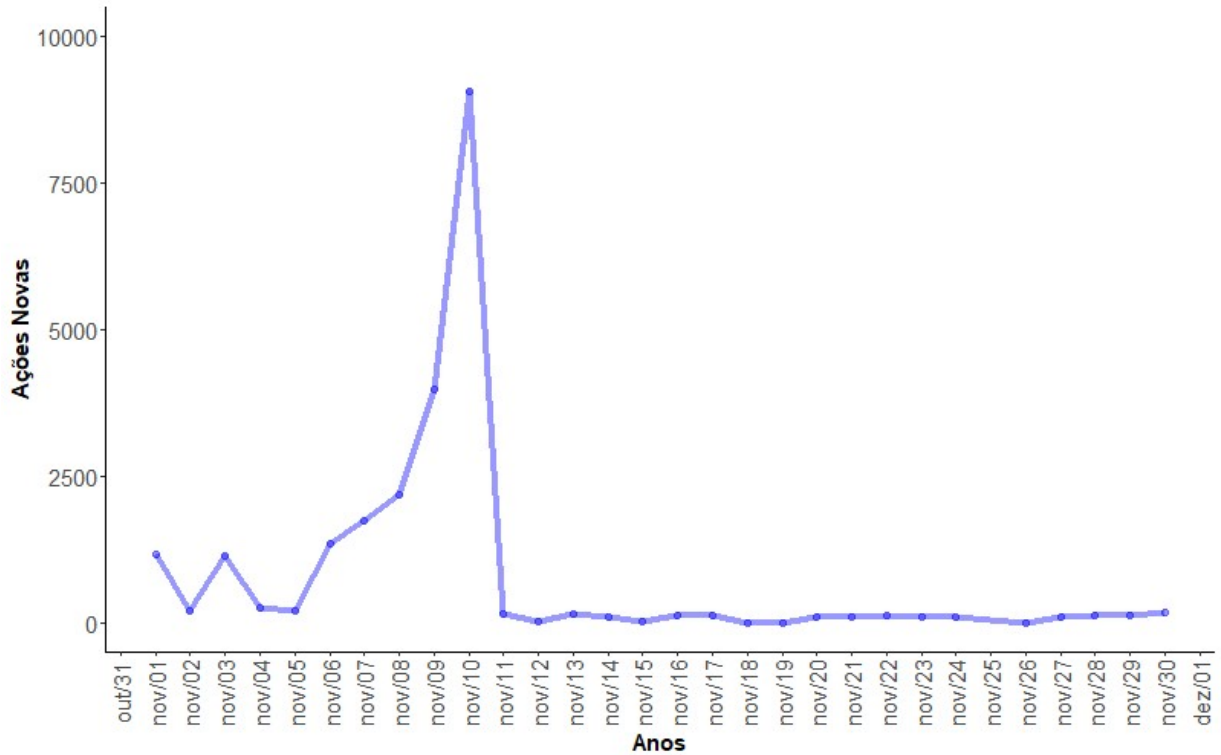
⁴⁸⁵ Todos os dados estão disponíveis em <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1s113EH6wlQKn4Y9qNQOVFPjulDVdir8p/edit#gid=1213245626>.

22/11/2017	144
23/11/2017	105
24/11/2017	114
26/11/2017	2
27/11/2017	121
28/11/2017	127
29/11/2017	123
30/11/2017	174
Soma (11/11/2017 – 30/11/17)	1.911
Total	23.310

Fonte: TRT/PR

No dia exatamente anterior à vigência da reforma trabalhista – 10/11/2017 – ocorre genuína explosão de novas ações, que alcança o impressionante número de 9.065 somente nesse dia. Este quantitativo sozinho equivale a um mês inteiro em outros anos. A fuga da reforma trabalhista é emblemática no mês de novembro, quando ocorre o recorde de novas ações e elas são propostas esmagadoramente (91,80%) nos dias que antecedem à reforma trabalhista, sobretudo na véspera. Como já visto acima, após o ingresso da nova lei as ações despencam e em alguns dias de novembro existe a pífia quantidade de 3 novas ações em todo o estado do Paraná (dia 19/11/2017) ou de somente 2 novas ações (dia 26/11/2017). Para comparar: nos dias que antecedem a reforma, as novas ações foram contadas em milhares.

Figura 25: Quantidade de Novas Ações Diárias em Novembro de 2017



Fonte: TRT/PR

Isso pode ser explicado pelo fato de que o ajuizamento em data anterior à entrada em vigor da reforma (11/11/2017) pretendia a aplicação das regras antigas relativamente às despesas processuais, entendimento sobre direito intertemporal que, aliás, se tornou majoritário na jurisprudência⁴⁸⁶.

Nesse contexto, para se afastar das novas regras que trouxeram custo econômico à demanda, os autores propuseram uma quantidade descomunal de novas ações até o dia limite (véspera da entrada em vigor da reforma). Quando a reforma passa a vigorar, há um enorme

⁴⁸⁶ Confira: Instrução Normativa 41/2018 do TST. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tribunal Pleno**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdfb-8c09-e017-9890-96181164c950#:~:text=INSTRU%C3%87%C3%83O%20NORMATIVA%20N%C2%B0%2041,13%20de%20julho%20de%202017>. Acesso em: 23 jun. 2021.

distanciamento dos autores da Justiça do Trabalho, ajuizando um número muito pequeno de novas ações.

De todo o exposto, é possível concluir que as alterações processuais são as responsáveis pela redução das novas ações, sobretudo pelo choque econômico imposto aos demandantes. De fato, o ingresso da lei afugentou imediatamente os litigantes e a forma como a lei foi aplicada manteve o afastamento nos anos seguintes. É claro que o ano de 2020 deve ser interpretado restritivamente em virtude da pandemia do Covid-19, que inevitavelmente também afetou a litigiosidade. Porém, mesmo desconsiderando esse ano é possível identificar – diante de todas as variáveis já mencionadas – um cenário de redução do volume de novas ações.

O que aconteceu é temporalmente marcado, materialmente definido e normativamente explicado. A queda das ações trabalhistas ocorre exatamente no momento em que a reforma entra em vigor.

5º CAPÍTULO: FIM DE UMA ERA?

A proposta do capítulo é investigar se o atual desenho institucional da Justiça do Trabalho conserva-se diante dos impactos da quarta revolução industrial e da reforma trabalhista e, desta forma, completar o circuito iniciado no primeiro capítulo. De fato, a tese percorre o seguinte itinerário: no capítulo 1, examina-se o advento da reforma trabalhista, seus fundamentos e objetivos, bem como a relação existente entre o Legislativo e o Supremo Tribunal Federal com a Justiça do Trabalho. Em seguida, no capítulo 2, analisa-se a quarta revolução industrial e seu impacto no mundo do trabalho. Após, nos capítulos 3 e 4, estuda-se o desenvolvimento histórico da Justiça do Trabalho, sobretudo a litigiosidade e o comportamento processual. Agora, no capítulo 5, quando as premissas já foram assentadas, busca-se identificar quais são as tendências para a Justiça do Trabalho.

Para tanto, retrata-se a Justiça do Trabalho na última década, utilizando-se quatro indicadores: quantidade de juízes, número de servidores, movimentação processual e quantidade de unidades judiciais criadas e instaladas.

Já foi visto nos capítulos anteriores que a movimentação processual despencou a partir de 2018. Objetiva-se neste tópico verificar como os demais indicadores se comportaram e se é possível extrair inferências a partir destes dados. Com isso busca-se identificar qual a nova posição da Justiça do Trabalho no sistema de justiça. De fato, qual Justiça do Trabalho se desenha: continuará a ser o ramo que cresceu de modo contínuo e acelerado nas três últimas décadas até o biênio 2016/2017 ou o órgão do Judiciário que está em franca desconstrução como se observa nos últimos quatro anos? Este movimento de retração é passageiro e tende a ser superado?

Ao analisar a estrutura de pessoal, a movimentação processual da Justiça do Trabalho, aliando-se ao que já foi abordado nos capítulos anteriores, o capítulo se propõe a responder tais perguntas.

5.1 Fotografia atual da Justiça do Trabalho

Inicia-se com um retrato da Justiça do Trabalho contextualizando sua movimentação processual, quantidade de juízes, unidades judiciais e servidores na série histórica de 2010 a 2020. Todos os dados foram obtidos no Justiça em Números organizado pelo Conselho Nacional de

Justiça. Com relação à movimentação processual os dados foram extraídos da estatística divulgada pelo site do Tribunal Superior do Trabalho.

É procedente a forte crítica existente no sentido de que os dados do Judiciário são incompletos e não oferecem um quadro seguro do quantitativo dos indicadores que são analisados⁴⁸⁷, porque inadequadamente alimentados nos sistemas de controle de produtividade. Exatamente por isso é que nos capítulos anteriores, a tese restringiu a análise ao Estado do Paraná ante a possibilidade de se extrair os dados diretamente da Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Todavia, todas as políticas judiciárias quando utilizam elementos estatísticos – isso é raro, mas acontece – socorrem-se dos dados existentes nos bancos oficiais. Assim, ainda que possam existir inconsistências, são esses os números que as administrações dos tribunais utilizam na realização das atividades e políticas que são implementadas. Note-se, por fim, que os números publicados pelo CNJ e que servem de referência para a elaboração de diplomas normativos são exatamente aqueles que são compilados pelos tribunais e revelados pelos respectivos *sites*. Nesse contexto e considerando que a análise que se propõe neste momento tem abrangência nacional, opta-se por utilizar os números existentes nos bancos de dados oficiais.

São quatro indicadores analisados: a) número de juízes; b) quantidade de servidores; c) movimentação processual; d) quantidade de unidades judiciais criadas e instaladas.

Como o objetivo da tese é efetuar um diagnóstico e quais são as tendências da Justiça do Trabalho, é considerada toda a força de trabalho existente, isto é, magistrados e servidores do primeiro e segundo graus.

Por outro lado, para aferir a movimentação processual é necessária somente a verificação das ações novas ajuizadas perante as varas do trabalho. De fato, a movimentação recursal é encadeamento lógico e consequência do que ocorre no primeiro grau de jurisdição, o que torna a análise deste suficiente, sobretudo porque, havendo queda de entrada de ações no primeiro grau, evidentemente haverá retração de recursos para os tribunais. Por idêntico motivo é que somente são analisadas as varas do trabalho criadas e instaladas (alínea *d*), sendo desnecessário estudar a divisão dos tribunais (instalação de novas turmas, criação de seções especializadas etc.)

⁴⁸⁷ Sobre a dificuldade de acesso aos dados processuais, confira: SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Pesquisas em processos judiciais. *In*: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 275-320.

Conseqüentemente, na apuração da alínea *a* são computados todos os juizes na ativa no primeiro e segundo graus de jurisdição.

Da mesma forma são apurados os servidores, ou seja, todos aqueles que atuam nos dois graus jurisdicionais. Contudo, quanto ao total de servidores que devem ser analisados, o critério é mais complexo. O Justiça em Números⁴⁸⁸ estabelece cinco categorias de servidores, assim qualificados:

- a) total de pessoal do quadro efetivo: número total de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal;
- b) total de pessoal cedido: número total de servidores cedidos a outros órgãos, ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal;
- c) total de pessoal requisitado: número total de servidores requisitados de órgãos do Poder Judiciário e de órgãos fora do Poder Judiciário, que estão em atividade no Tribunal;
- d) total da força de trabalho auxiliar: número total de terceirizados e estagiários do Tribunal;
- e) total de pessoal sem vínculo: número total de servidores ocupantes apenas de cargo em comissão do Tribunal.

Para apurar a quantidade de servidores foram somadas as alíneas “a”, “c” e “e”, porque representam os servidores que estão em efetiva atividade judicial ou administrativa nos Tribunais. Após, foi subtraída a rubrica referente aos servidores cedidos a outros órgãos (alínea “b”), na medida em que não estão atuando na Justiça do Trabalho. Por fim, a rubrica “total da força de trabalho auxiliar” foi desprezada, pois se refere a trabalhadores terceirizados que atuam primordialmente em atividades de limpeza, vigilância e segurança, bem como engloba os estagiários, que possuem vínculo precário e de simples apoio.

Com relação às unidades judiciais, observou-se duplo critério: a quantidade das Varas do Trabalho criadas por lei e quantas destas já foram instaladas e estão em funcionamento. A diferença de número resulta do fato de que há Varas do Trabalho que já foram criadas por lei, mas que ainda não foram fisicamente instaladas e, portanto, não estão atuando na tramitação processual.

⁴⁸⁸ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2011:** ano-base 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/relat_trabalho_jn2010.pdf. Acesso: 25 mar. 2021.

Por fim, ações novas são as ações de conhecimento que ingressaram no primeiro grau de jurisdição no respectivo ano. Não se analisa a recorribilidade para TRTs e TST, pois mero reflexo da provocação do sistema de justiça trabalhista no primeiro grau. Os dados foram extraídos do site do Tribunal Superior do Trabalho.⁴⁸⁹

Considerando a série histórica de 2010-2020, os indicadores e as definições acima, chegou-se à seguinte tabela⁴⁹⁰:

Tabela 10: Quantidade de Juízes, Servidores, Ações e Unidades na Justiça do Trabalho de 2010 a 2020 (continua)

Ano	Quantidade de juízes	Quantidade de servidores	Novas ações	Unidades judiciais criadas e (instaladas)
2010	3.117	37.801	2.040.480	s/d
2011	3.189	38.592	2.150.408	s/d
2012	3.250	39.966	2.289.370	1.587 (1.454)
2013	3.371	40.619	2.407.855	1.587 (1.533)
2014	3.400	41.217	2.514.111	1.587 (1.564)

⁴⁸⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados nas Varas**. Disponível em: <http://tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁴⁹⁰ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2011**: ano base 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/relat_trabalho_jn2010.pdf. Acesso: 25 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2012**: ano base 2011. https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/rel_completo_trabalho.pdf. Acesso: 25 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2013**: ano-base 2012/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2013. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/relatorio_jn2013.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2014**: ano-base 2013/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/01/relatorio_jn2014.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2015**: ano-base 2014/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2015/09/204bfbab488298e4042e3efb27cb7fbd.pdf>. Acesso em 27 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2016**: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbb344931a933579915488.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021; Acesso em 27 mar 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2017**: ano-base 2016/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/08/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018**: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso: 28 ago. 2018; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2019**: ano-base 2018/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso: 19 mar. 2020; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020**: ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019. 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: 27 mar. 2021; **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2021**: ano-base 2020/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/relatorio-justica-em-numeros2021-081021.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados nas Varas**. Disponível em: <http://tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 25 mar. 2021.

Tabela 10: Quantidade de Juízes, Servidores, Ações e Unidades na Justiça do Trabalho de 2010 a 2020 (conclusão)

Ano	Quantidade de juízes	Quantidade de servidores	Novas ações	Unidades judiciais criadas e (instaladas)
2015	3.600	41.747	2.633.188	1.587 (1.570)
2016	3.668	41.942	2.756.251	1.587 (1.572)
2017	3.658	40.712	2.648.464	1.587 (1.572)
2018	3.599	40.338	1.748.070	1.587 (1.587)
2019	3.636	38.517	1.842.619	1.587 (1.587)
2020	3.609	38.306	1.477.182	1.587 (1.587)

Fonte: Justiça em Números e TST

Verifica-se na tabela que a quantidade de juízes teve crescimento contínuo até atingir seu pico em 2016 com 3.668 magistrados, sendo que o número se estabiliza a partir deste ano com pequenas flutuações.

Da mesma forma os servidores possuem incremento ano a ano e alcançam o maior número em 2016 com 41.942. Todavia, a partir de então, inicia-se um processo de retração. O ano de 2016 marca um ponto de inflexão, sendo que, após seu advento, inverte-se o crescimento então existente. Em 2020 o número de servidores ficou abaixo do patamar de 2011.⁴⁹¹

Com relação à quantidade de novas ações é importante destacar que neste tópico são utilizados os dados fornecidos pelo site do Tribunal Superior do Trabalho⁴⁹² e não do TRT/PR. Com efeito, como a comparação é feita considerando o conjunto da Justiça do Trabalho adota-se a utilização dos bancos de dados nacionais fornecidos pelo TST e pelo Justiça em Números.

A quantidade de novas ações registra sua máxima extensão em 2016 com 2.756.251 novas demandas. No ano seguinte há uma pequena redução e a partir do advento da reforma trabalhista constata-se a brutal queda das novas ações. De fato, em 2018 foram 1.748.070 novas ações o que significa a menor movimentação processual desde 2004 (quando foram protocoladas 1.607.163 novas demandas).⁴⁹³

⁴⁹¹ Isso decorre das aposentadorias dos servidores sem reposição por meio de concurso público.

⁴⁹² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados nas Varas**. Disponível em: <http://tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁴⁹³ No Estado do Paraná também se atingiu o recorde histórico em 2016. Por sua vez, o ano de 2018 representou a menor procura pelo judiciário no século XXI no Estado. Assim, há simetria no crescimento entre o panorama nacional e o paranaense, mas a queda estadual é ainda mais drástica.

Após uma leve recuperação em 2019, houve novo tombo na movimentação processual, sendo que em 2020 ingressaram 1.477.182 novas ações, menor movimentação processual nacional na Justiça do Trabalho desde o longínquo ano de 1990 (quando foram ajuizadas 1.233.410 novas ações).⁴⁹⁴ É claro que o ano de 2020 foi atingido pela Covid-19, mas não é possível metrificar quando e como a pandemia impactou a litigiosidade.

De qualquer forma e a despeito da Covid-19, atingiu-se em 2020 movimentação processual equivalente ao nível de três décadas atrás, o que ressalta e demonstra um novo padrão na litigiosidade trabalhista. Note-se que esse padrão de redução não é exclusivo de 2020, pois já vinha acontecendo desde 2018. Logo, não se pode creditar apenas à Covid-19 a redução nesse ano.

Como já anotado no item 1.1, a última expansão das unidades judiciais de primeiro grau na Justiça do Trabalho ocorreu no ano de 2012, por intermédio da Lei nº 12.674/2012, que criou Varas do Trabalho no Distrito Federal.⁴⁹⁵ Assim, a única alteração que se constatou foi a instalação das unidades que já haviam sido criadas, o que se aperfeiçoou integralmente em 2018.

Dos 4 indicadores analisados, a quantidade das varas do trabalho é o único que permanece idêntico em toda a série histórica (2012-2020) relativamente à criação das unidades, ou seja, desde 2012 não houve criação de novas varas, apenas instalação das já previstas.

Olhando para todo o período, constata-se que o biênio 2016/2017 é marcante em três indicadores. De fato, juízes, servidores e novas ações cresciam ano a ano até chegar a este biênio, quando invertem o movimento ascendente e passam a diminuir ou a permanecer estáveis.

A tabela abaixo mostra a proporção de juízes, servidores e varas instaladas em relação aos casos novos:

⁴⁹⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados nas Varas**. Disponível em: <http://tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 25 mar. 2021.

⁴⁹⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 1833/2011**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=512338>. Acesso em: 04 set. 2020.

Tabela 11: Proporção de Juizes, Servidores e Varas Instaladas em Relação aos Casos Novos de 2010 a 2020: (continua)

Ano	Novas ações	Quantidade de juizes	Novas ações/juiz	Quantidade de servidores	Novas ações/servidores	Unidades judiciais instaladas	Novas ações/unidades instaladas ⁴⁹⁶
2010	2.040.480	3.117	654,6	37.801	53,9	s/d	
2011	2.150.408	3.189	674,3	38.592	55,7	s/d	
2012	2.289.370	3.250	704,4	39.966	57,2	1.454	1.574,5
2013	2.407.855	3.371	714,2	40.619	59,2	1.533	1.570,6
2014	2.514.111	3.400	739,4	41.217	60,9	1.564	1.607,4
2015	2.633.188	3.600	731,4	41.747	63,0	1.570	1.677,1
2016	2.756.251	3.668	751,4	41.942	65,7	1.572	1.753,3
2017	2.648.464	3.658	724,0	40.712	65,0	1.572	1.648,7
Média pré-reforma	2.430.016	3.407	713,2	40.325	60,2	1.544	1.638,6
2018	1.748.070	3.599	485,7	40.338	43,3	1.587	1.101,4
2019	1.842.619	3.636	506,7	38.517	47,8	1.587	1.161,0
2020	1.477.182	3.609	409,3	38.306	38,6	1.587	930,80
Média pós-reforma	1.689.290	3.614	467,2	39.053	43,2	1.587	1.064,4

Fonte: Justiça em Números e TST

Verifica-se que a proporção de casos novos por magistrado encontra-se em queda contínua e acentuada no período pós-reforma, o que sugere que não haverá aumento do número de magistrados, já que o quadro existente é apto a suportar e metabolizar a demanda apresentada.

É certo que o número de juizes possui dinâmica própria, já que ao ingressar na carreira o juiz tende a permanecer até a aposentadoria. Raros são os casos de magistrados que pedem exoneração e mais episódicos ainda são os casos de demissão de juizes. Nesse contexto, a diminuição dos juizes observará a tramitação natural e lenta das aposentadorias e o ingresso cada

⁴⁹⁶ Adotou-se o critério de unidades instaladas, porque são nelas que efetivamente tramitam as demandas. Para verificar as relações entre o número de novas ações por unidades judiciais, deve ser utilizada a quantidade de varas que recebem as demandas e não o número de varas criadas por lei.

vez menor de novos juizes, decorrente da inexistência de novos concursos. O último concurso nacional iniciou em 2017, encerrou em 2018 e não há previsão de novo certame.

Idêntico raciocínio aplica-se aos servidores. A relação ações x servidores está em queda consistente, sendo factível concluir que o quadro de servidores não será objeto de incremento, na medida em que são necessários cada vez menos servidores para dar vazão às ações novas.

A continuar o cenário existente – e tudo leva a crer que assim permanecerá – há cada vez uma quantidade menor de ações. Para tramitar, examinar e julgar esse contingente que está em processo de redução, é necessário um exército cada vez menor de servidores e de juizes.

A queda da litigiosidade ainda não atingiu a quantidade de unidades judiciais, porque a extinção de uma Vara do Trabalho é medida extrema. Mas, o que se observa é que a movimentação processual em cada unidade passa por processo de sensível redução a partir de 2018, alcançando a menor proporção em 2020 quando cada Vara passou a receber em média 930 novos processos.

Assim, é evidente que além de não se criarem novas Varas do Trabalho, o movimento que deve ocorrer nos próximos anos é de extinção de unidades pela singela e óbvia razão de sua desnecessidade.

É intuitivo que quanto menor a movimentação processual, menor será a necessidade de possuir estrutura de novas unidades judiciais. Ademais, se mesmo quando aumentava a movimentação processual não havia criação de novas varas, agora com a substancial queda das ações é que não haverá criação de novas unidades.

O dilema que vai se apresentar para a administração dos tribunais é a manutenção de toda a estrutura de pessoal composta por juiz, servidores de secretaria e oficial de justiça em Varas que recebem 400 ou 500 processos novos por ano. Com as possibilidades tecnológicas existentes – consolidação do processo eletrônico e das audiências por teleconferência – manter uma estrutura destas é potencialmente ineficiente.

A Resolução nº 296, de 25 de junho de 2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho⁴⁹⁷ regulamenta e normatiza a matéria referente à criação, extinção e transferência de Varas do Trabalho, padronizando a estrutura organizacional e de pessoas dos órgãos da Justiça do

⁴⁹⁷ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº 296, de 25 de junho de 2021.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189332/2021_res0296_csjt_rep01.pdf?sequence=5&isAllo wed=y. Acesso em: 19 abr. 2022.

Trabalho. Nela constam critérios que devem ser observados pelos Tribunais Regionais do Trabalho para a adequação da jurisdição ou transferência de unidades judiciárias de acordo com a movimentação processual, sociais, políticos, econômicos e orçamentários.

Referida Resolução prevê que existindo distribuição de casos novos inferior a 50% da média de novos processos nas unidades do Tribunal – considerando o último triênio – o tribunal terá o prazo de 60 dias para propor um plano com as providências para adequação de jurisdição ou transferência de unidade ou, então, fundamentos que justifiquem a desnecessidade desse plano.

Considerando estes critérios, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho publicou uma relação⁴⁹⁸ contendo 69 Varas do Trabalho (4,3% das unidades nacionais), distribuídas em 19 tribunais diferentes, que não alcançaram o número mínimo de processos que justifique sua manutenção. Caberá a cada tribunal apresentar ao CSJT um plano de tratamento que pode significar alteração de jurisdição, transferência ou extinção de unidades ou fundamentos outros que autorizem e legitimem a permanência da unidade mesmo com quantitativa inferior ao previsto no ato normativo.

O panorama que se apresenta é que há um número expressivo de unidades que estão abaixo ou na zona limítrofe da linha de corte. Na outra ponta, são poucas Varas que ostentam movimentação processual significativa, o que autoriza a conclusão de que não haverá necessidade de criação de novas varas para atender uma demanda que está em franco declínio.

Daí fica evidente que não se justifica a criação de novas unidades, seja porque o volume de novas demandas está em retração, seja porque inúmeras varas sequer alcançam o limite que autoriza sua manutenção.

A análise da série histórica fornece mais uma evidência de que a arquitetura atual da Justiça do Trabalho terá que ser redimensionada diante da nova movimentação processual. De fato, de 2010 em diante, com o incremento ano após ano de novas ações, também houve o aumento de servidores, juízes e instalação de novas unidades. É dizer, quantas mais novas ações, são necessários mais atores (magistrados e servidores) e mais estrutura. Trata-se de vinculação de fácil constatação e que ocorre tradicionalmente no sistema de justiça.

⁴⁹⁸ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº 296, de 25 de junho de 2021.** Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/9929943/Res.+296_2021+-+Rela%C3%A7%C3%A3o+de+Varas+com+menos+de+50%25+-+quarto+tri%C3%AAnio_2021.pdf/a6fd946e-9914-b85f-4442-9ab53c7ad8e6?t=1643649967501. Acesso em: 19 abr. 2022.

Isso tem forma clara e evidente até o biênio 2016/2017, que se consubstancia em verdadeiro ponto de inflexão para a Justiça do Trabalho. Após alcançar o ápice em todos os indicadores, a Justiça do Trabalho ingressa em forte tendência de redução das ações. Disso resulta que se mantiver o quadro histórico, a redução das novas ações deverá ser acompanhada da redução de pessoal, orçamento e estrutura, sendo imposta uma nova fisionomia institucional trabalhista.

A queda contínua da proporção casos novos x juízes e casos novos x servidores tem a natural consequência de exigir um quantitativo cada vez menor destes atores na Justiça do Trabalho, sendo que idêntico raciocínio aplica-se para as unidades judiciais. A cada ano ingressa um número menor de ações em cada Vara do Trabalho o que acarreta a desnecessidade da criação e, em inúmeros casos, até mesmo a extinção de unidades pouco utilizadas, sobretudo diante virtualização do processo. Se outrora algumas unidades judiciais poderiam se justificar para aproximar o Poder Judiciário do cidadão, com a migração do processo, do procedimento e das audiências para o modelo virtual, essa necessidade física de interiorização fica em grande medida superada.

Se a Justiça do Trabalho mantiver sua histórica correlação entre movimentação processual e quantidade de juízes/servidores/unidades, com a queda daquela, inevitavelmente haverá a redução destes, resultando em nova morfologia do ramo trabalhista, seguramente bem mais enxuta.

5.2 Justiça do Trabalho: irrelevância jurídica, social e econômica

Formularam-se as seguintes perguntas no início deste capítulo: a Justiça do Trabalho continuará a ser o ramo que cresceu de modo contínuo e acelerado nas três últimas décadas até o biênio 2016/2017 ou o órgão do Judiciário que está em franca desconstrução como se observa nos últimos quatro anos? Este movimento de retração é passageiro e tende a ser superado?

Após percorrer todo o itinerário desta tese é possível responder a tais perguntas.

O momento histórico pelo qual passa o direito do trabalho e a Justiça do Trabalho é claramente adverso em todos os panoramas: a) jurisprudencial: dado o antagonismo do STF e a mordada colocada no TST; b) parlamentar: diante da hostilidade do congresso; c) legislativo: na medida em que as mudanças são realizadas para retirar direitos dos trabalhadores; d) estrutural: com a queda das novas ações e a conseqüente redução de juízes, servidores e unidades; e) tecnológico: diante da não utilização do direito do trabalho nas novas contratações.

O Judiciário trabalhista que teve processo de expansão, fortalecimento e capilarização nas três últimas décadas passa por um momento de inflexão. Onde havia crescimento institucional com mais unidades, juízes e servidores, tende agora a existir retração de todos estes agentes, na medida em que há um movimento muito nítido de apequenamento da Justiça do Trabalho, que se iniciou com a alteração legislativa e se perfectibilizou com a queda das ações.

O mesmo ocorre com o direito do trabalho no Brasil. Trata-se de ramo jurídico que teve larga aplicação e incidência nas últimas décadas, mas que está em momento de desconstrução. Isso pode ser creditado a dois grandes movimentos, o primeiro de origem socioeconômico-tecnológico (quarta revolução industrial) e o segundo de natureza legislativa (reforma trabalhista), que possuem pontos intercambiáveis e que se retroalimentam, embora tenham ritmos diversos.

É certo que cada etapa histórica tem seus direitos novos, decorrentes das mudanças tecnológicas, do costume e das descobertas que geram impacto nas relações sociais, como afirma Osvaldo Ferreira de Melo.⁴⁹⁹ O direito do trabalho, que foi construído como símbolo de garantias aos trabalhadores, hoje já perdeu inúmeras de suas referências em virtude das alterações sociais a que se aliam o fenômeno da tecnologia. De fato, o advento da quarta revolução industrial altera profundamente a forma e o modo das relações trabalhistas, sendo as plataformas digitais seu aspecto mais visível e emblemático. A revolução digital impõe uma nova racionalidade no mundo do trabalho, na medida em que coloca em xeque a contratação do trabalhador pelo núcleo clássico do contrato de emprego.

As novas contratações, notadamente pelas plataformas digitais, ocorrem no ambiente da nuvem, onde a empresa é virtual, as cláusulas contratuais são digitais e a fiscalização ocorre pelo algoritmo. Muda-se por completo a definição da forma e do conteúdo da prestação de trabalho e o principal de tudo isso é que essas contratações acontecem no formato autônomo que, ironicamente, são estimuladas pela própria CLT (art. 442-B).

O contrato de trabalho subordinado, vinculado a um empregador determinado, com horário definido e remuneração por unidade de tempo, que foi o modelo amplamente dominante nas últimas décadas, perde espaço para as contratações decorrentes das novas tecnologias e pela criação de novas figuras contratuais, que não mais operam pela visão clássica do contrato de

⁴⁹⁹ MELO, Osvaldo Ferreira de. **Temas atuais de política do direito**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998, p. 75-76.

trabalho. Isso demonstra o processo de perda de capital, de redução da relevância e ausência de destaque do direito e da Justiça do Trabalho.

Se o cenário da quarta revolução industrial por si só já traria profunda mutação no direito do trabalho e, conseqüentemente, no judiciário, a reforma trabalhista acabou por catapultar as mudanças, tornando-as imediatas – ao menos no aspecto da litigiosidade.

A reforma trabalhista operou em duas dimensões: i) processual: implantou o regime sucumbencial que implicou risco econômico ao trabalhador; ii) material: prestigiou e incentivou a contratação na modalidade autônoma, criou classes contratuais amorfas e reduziu a atuação sindical.

Como estes dois movimentos impactam a litigiosidade e o sistema de justiça?

A quarta revolução industrial se traduz em intensa reorganização estrutural e na criação de novos modelos de negócios que deixarão uma cicatriz indelével no direito e na Justiça do Trabalho, na medida em que ocasiona a migração dos contratos de emprego para contratos autônomos.

Ao reduzir a quantidade de trabalhadores que se vinculam ao núcleo duro da contratação celetista, afastam-se os potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista. Isso porque, como já demonstrado nos capítulos 1 e 2, os autônomos, mesmo a partir do momento em que puderam provocar o Judiciário trabalhista, não o fizeram de forma relevante, sendo que a movimentação deles sempre foi inferior a 1% das novas ações recebidas no TRT/PR.

Isso decorre do conceito histórico da Justiça do Trabalho, que foi arquitetada e se desenvolveu para julgar ações de empregados contra empregadores, não sendo os autônomos incluídos na sua competência material. Mesmo após o advento da Emenda Constitucional 45/2004 que expressamente estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar as relações de trabalho *lato sensu* a movimentação do judiciário trabalhista pelos autônomos sempre foi reduzidíssima.

Se a provocação do judiciário trabalhista pelos autônomos já era pequena, ela tende a desaparecer completamente, tendo em vista o entendimento do STF e do STJ no sentido de que as demandas envolvendo autônomos devem ser decididas pela Justiça Comum.

Assim, o enorme contingente de trabalhadores das plataformas digitais, que, aliás, cresce anualmente, não utilizará a Justiça do Trabalho para a solução de suas controvérsias, o que acentua a perda de protagonismo deste ramo do judiciário.

Como visto no capítulo 2 é possível fixar a seguinte premissa: a forma primária da contratação tem enorme influência sobre como e onde o contratado vai litigar. Assim, a quarta revolução industrial impacta a Justiça do Trabalho, pois: i) os autônomos não utilizam o sistema de justiça trabalhista; ii) o crescimento dos autônomos em detrimento dos empregados celetistas tende a reduzir os potenciais usuários da Justiça do Trabalho e esvaziar ainda mais sua movimentação processual.

Por todo o exposto, são evidentes os reflexos da quarta revolução industrial no direito do trabalho e na Justiça do Trabalho. Ocorre, todavia, que seus efeitos são diferidos no tempo e diluídos socialmente. Com efeito, a mutação dos contratos de emprego para trabalho autônomo não acontece de um momento para o outro e as novas categorias profissionais demandam certo tempo para acomodação social. Trata-se de um processo gradual, sendo natural que existam avanços e recuos, debate sobre eventual regulamentação, reivindicações, marchas e contramarchas. Além disso, embora a quarta revolução industrial caminhe para reduzir a quantidade de empregados celetistas, ela não tem o condão de extinguir o contrato de emprego. Então, mesmo diminuindo a quantidade de potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista, ainda haverá um grupo percentualmente considerável de trabalhadores que se vincula ao empregador pelos critérios clássicos do direito do trabalho.

Disso é possível concluir que a quarta revolução industrial é importante para entender a nova dinâmica trabalhista e a consequente utilização do Judiciário, mas individualmente ela ainda não reúne elementos para alterar decisivamente o perfil da Justiça do Trabalho.

É exatamente neste aspecto que deve ser examinada a reforma trabalhista. No ambiente efervescente da quarta revolução industrial foi gestado um novo marco normativo trabalhista, que se caracterizou pelo estímulo à contratação autônoma, pela redução da relevância sindical, pela perda da identidade laboral e pelo objetivo manifesto de diminuir as ações trabalhistas.

O estabelecimento de novas “classes de trabalhadores” com direitos diferentes e com vinculação sindical diversas dos demais empregados tendem a afastá-los da ideia de pertencimento da categoria, da adoção de pautas reivindicatórias comuns e da identificação como classe em oposição ao empregador. Disso decorre que mesmo dentro do universo dos trabalhadores regidos pela CLT, inicia-se um processo de fragmentação e não identificação que repercute na forma como essas novas classes irão litigar, vale dizer, procurando cada vez menos o judiciário trabalhista.

E, nesse cenário, a alteração dos institutos processuais foi sem dúvida a grande responsável pela queda imediata das ações como longamente abordado no capítulo 4. Com efeito, ao criar risco econômico e possível afetação patrimonial de acordo com o (in)sucesso processual, o início da vigência da lei teve o condão de reduzir em centenas de milhares as ações trabalhistas de modo praticamente instantâneo. Embora suavizado pelo STF por ocasião do julgamento da ADI 5766 no ano de 2021, na medida em que não haverá cobrança de honorários do trabalhador que litigue sob a gratuidade judicial, houve manutenção dos honorários de sucumbência pautados no princípio da causalidade. Mantiveram-se, também, os critérios mais restritivos para a concessão da justiça gratuita. Na verdade, permaneceu a racionalidade trazida pela reforma trabalhista no sentido de impor custo econômico para o demandante perdedor. Entende-se, assim, que a decisão do STF não desmontou a essência da reforma trabalhista e tampouco será capaz de retornar ao cenário anterior à Lei nº 13.467/2017.

A reforma trabalhista é, assim, a principal causa da mudança do comportamento das ações judiciais e, conseqüentemente, a responsável primária para os futuros contornos institucionais da Justiça do Trabalho.

Como já mencionado anteriormente, reforma trabalhista e quarta revolução industrial possuem pontos de contato e atração, mas ritmos e dinâmicas distintos. Inegavelmente esta é mais abrangente e engloba alterações em um macro cenário tecnológico, social e trabalhista. O Parlamento capturou essas tendências e as materializou no modelo da reforma trabalhista que atingiu de modo incisivo e imediato o direito do trabalho e o sistema de justiça trabalhista. Não fosse o desejo parlamentar de enfraquecer e diminuir a Justiça do Trabalho – implementado por diversas medidas previstas na reforma trabalhista – esse redimensionamento seria um processo muito mais lento, refletido e debatido, com conseqüências potencialmente distintas.

A quarta revolução industrial traz interessantes e relevantes discussões sobre o alcance tutelar do direito do trabalho, mas sozinha não tem o condão de alterar imediatamente a forma de provocação do judiciário trabalhista. É a brutal redução das ações – corolário da reforma trabalhista – que vai impor uma nova arquitetura à Justiça do Trabalho.

O direito do trabalho que já foi um ramo jurídico em constante expansão, responsável pela criação de novos institutos, pela reinterpretção de outros, pela criação de uma Justiça própria para analisar suas demandas, ingressa em um quadro de perda de relevância institucional. Há uma

desconstrução do direito do trabalho que ocorre de forma mediata pela quarta revolução industrial e de modo imediato pela reforma trabalhista.

O direito, o processo e a Justiça do Trabalho que já foram a vanguarda, hoje caminham para um interesse cada vez mais reduzido, pela menor procura e pela perda de representatividade, diante das mudanças sociais, tecnológicas, jurisprudenciais e, principalmente, legislativas.

O parlamento fez uma escolha clara e deliberada de alijar a Justiça do Trabalho e o mecanismo escolhido foi a reforma trabalhista que teve um efeito devastador na litigiosidade, como será analisado no item abaixo.

5.2.1 Litigantes em fuga: o ocaso da Justiça do Trabalho

Junto com todos esses movimentos e exatamente em decorrência deles, houve uma situação absolutamente nova: a fuga dos litigantes a partir do advento da reforma trabalhista de 2017. Precisamente no dia seguinte ao início da vigência da reforma trabalhista houve uma debacle na procura do judiciário trabalhista. O ano de 2018 representa a menor movimentação processual do século na Justiça do Trabalho no Paraná,⁵⁰⁰ mantendo a baixa procura em 2019 e despencando novamente em 2020 (quando se retorna à movimentação da década de 1990). Embora seja certo que a Covid-19 impactou todos os elementos da vida em sociedade e, portanto, também a litigiosidade, é possível extrair que a queda decorreu efetivamente das alterações legislativas implementadas por intermédio da Lei nº 13.467/2017.

Nas tabelas apresentadas nos itens anteriores deste capítulo também ficou evidente que a Justiça do Trabalho atingiu o ápice do seu movimento no biênio 2016/2017 e, a partir dali, a retração acontece em todos os níveis, com maior ou menor intensidade. Com efeito, aliadas à brutal queda das ações, também há retração do número de servidores e estabilização da quantidade de magistrados.

Havendo a manutenção do número de demandas formuladas entre 2018 e 2020 nos anos vindouros – e nada indica que haverá mudança –, ocorrerá necessariamente um redimensionamento desse ramo do Judiciário, porquanto a estrutura física (composta por 1.587 unidades judiciais, 24 Tribunais Regionais do Trabalho e um Tribunal Superior), a estrutura de pessoal (que atualmente compreende 38.306 servidores e 3.609 magistrados) e orçamentária (no

⁵⁰⁰ Há uma queda de 42,82% na movimentação processual de 2017 para 2018.

importe de R\$ 19.884.433.028) serão desproporcionais para a carga de trabalho apresentada. A proporção do número de demandas por juízes e servidores está em queda acentuada e disso decorre que serão necessários cada vez menos magistrados e funcionários para dar conta da movimentação processual.

Até mesmo a quantidade de unidades já instaladas terá que passar por um processo de revisão, já que um número importante de Varas passa a ter uma movimentação processual pequena e simples, o que não justifica a manutenção de toda estrutura física, consistente em fóruns, servidores, oficiais de justiça, vigilantes, para solucionar algumas dezenas de processo anuais. Tal situação se agudiza, diante da migração dos processos e dos procedimentos, sobretudo as audiências, para o âmbito virtual. Ora, se o processo pode correr integralmente no espaço virtual não parece adequado manter uma enorme estrutura física sob o argumento da necessidade de interiorização ou de proximidade com o jurisdicionado.⁵⁰¹

A Justiça do Trabalho está em um processo de desconstrução. Daquele pujante e robusto ramo do Judiciário que crescia em todos os aspectos (quantidade de ações, servidores, juízes e unidades) ano após ano, tem-se a tendência de uma Justiça do Trabalho estruturalmente cada vez menor, com perda de poder jurisdicional e com definhamento de seus componentes, decorrente da menor provocação pelos usuários do sistema de justiça.

E, ao que tudo indica, não se trata de movimento passageiro ou provisório. Há uma evidente realocação da Justiça do Trabalho dentro do sistema de justiça, na qual ela passa a representar uma faceta menos relevante e com papel secundário. Isso decorre principalmente de movimentos dos Poderes Executivo, Legislativo e do próprio Judiciário, que de modo paulatino, mas contínuo e permanente, reduzem sua importância.

Pode-se até identificar que estes movimentos não sejam orquestrados e síncronos, com os atores movendo-se de modo concatenado em efetiva concertação para o fim colimado. Mas, mesmo as condutas sendo isoladas, o resultado obtido é o mesmo: o enfraquecimento da Justiça do Trabalho.

⁵⁰¹ Nesse aspecto o TRT/PR inclusive já regulamentou uma novidade alvissareira: o Núcleo de Justiça 4.0. É uma Vara sem localização geográfica, sem estrutura física, onde todos os processos são totalmente digitais e as partes podem requerer sua utilização independentemente de onde tenham domicílio, ou seja, tem jurisdição sobre todo o Estado do Paraná. Isso acaba com a ideia de competência territorial, definição de domicílio, etc, afinal, todos os procedimentos serão virtuais e passa a ser irrelevante onde as partes, advogados, juízes e servidores estão lotados.

O movimento parlamentar se consubstanciou na reforma trabalhista que ao reduzir a movimentação processual pela imposição das despesas processuais, ao restringir a atuação do TST e ao incentivar a contratação fora do círculo celetista, alcançou plenamente seu objetivo: desidratar a Justiça do Trabalho. Esta atuação parlamentar é acompanhada pela ação do STF que além de chancelar as alterações legislativas, adota evidente postura refratária à jurisprudência do TST, reformando entendimentos há muito consolidados e, principalmente, limitando a competência trabalhista. Além, é claro, de adotar uma jurisprudência claramente mais liberal que aquela defendida pelo TST na análise dos direitos sociais.⁵⁰²

Em cada período histórico há uma política judiciária voltada para a expansão, manutenção ou retração de órgãos ou ramos do judiciário. Trata-se de agenda que é elaborada pelos poderes constituídos e que visa a atender aos seus interesses e necessidades. Da associação dos movimentos legislativos e judicial indicados, é possível identificar que há uma redução do espaço institucional destinado à Justiça do Trabalho dentro do sistema de justiça. De fato, o momento histórico atual é flagrantemente hostil ao judiciário trabalhista e tende a acarretar uma metamorfose no seu desenho institucional.

E, como visto, a sombra sobre a Justiça do Trabalho decorre de uma soma de fatores, desde os mais sensíveis cristalizados na reforma trabalhista, até os mais amplos, decorrentes das mudanças sociais e tecnológicas da quarta revolução industrial, cuja percepção é mais fluida e menos abrupta. Há, ao mesmo tempo, uma imposição de mudança decorrente da alteração normativa e outra, menos mensurável mas mais inexorável, decorrente da quarta revolução.

Os câmbios das relações negociais, as plataformas digitais, as nuvens e os aplicativos, alteram a forma de perceber o local de trabalho, os sujeitos que dela fazem parte, quem participa como terceiro dessa relação e até mesmo a maneira como ela acontece. Isso faz com que o próprio trabalhador seja percebido por si próprio e pelos demais de uma maneira que é nova, se levada em conta a tradicional relação de emprego, mas que, ao mesmo tempo, resgata uma forma de contratação que havia ficado para trás com as primeiras revoluções industriais – como autônomo.

Ainda que as especulações teóricas tragam diferentes visões e interpretações sobre esta relação, ora confirmando a autonomia, ora evidenciando pontos de subordinação e dependência, é inegável que os trabalhadores vinculados a plataformas digitais são, na prática, contratados como

⁵⁰² No mesmo sentido: CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de Páris: o embate entre a Constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 4, p. 302-312, out./dez. 2016.

autônomos. Essa constatação, como se viu acima, implica uma consequência: os autônomos buscam menos a Justiça do Trabalho para solucionar suas demandas.

Frisa-se, assim, que independente da discussão sobre a (in)existência de relação de emprego nesses casos, existe um dado empírico que mostra que trabalhadores como esses provocam menos o judiciário trabalhista. Com isso, percebe-se mais um ponto que enfraquece as luzes que iluminaram a Justiça do Trabalho por tanto tempo: as mudanças das relações de trabalho decorrentes da quarta revolução industrial levam à redução dos litigantes.

Nota-se, assim, que dentro de um amplo panorama de mudança paulatina mas inafastável das relações de trabalho, a configuração clássica dos empregados vai se transformando e vão surgindo novas formas de relações negociais que partem de uma ideia de autonomia. Nesse cenário, já é possível divisar uma tendência de enfraquecimento do protagonismo da Justiça do Trabalho. Esse enfraquecimento, porém, poderia ser gradual como são as mudanças sociais e, a depender de outros fatores políticos, poderia ter um resultado diverso. Ocorre que esses outros vetores convergiram de forma muito mais concreta e, aglutinando tendências sociais com escolhas políticas, causaram uma mudança imediata.

Acossada por todos os lados, a Justiça do Trabalho entrou em processo de desidratação pela perda da relevância jurídica, pela diminuição das ações e pela retração dos seus usuários, decorrente de uma nova política judiciária voltada para sua desconstrução.

Identifica-se, portanto, a tendência de um definhamento lento, gradual e consistente da Justiça do Trabalho, com a redução das ações e das unidades judiciais e a não reposição de juízes e servidores.

Assim, responde-se à pergunta que está no título desta tese: a Justiça do Trabalho caminha para seu ocaso.

CONCLUSÃO

A tese foi desenvolvida com a finalidade de responder à seguinte pergunta: a arquitetura atual da Justiça do Trabalho subsiste às mudanças do mundo do trabalho e à reforma trabalhista?

Foram elaborados cinco capítulos para testar a validade da hipótese inicial, no sentido de que a simbiose da quarta revolução industrial com a reforma trabalhista brasileira tem o potencial de gerar a desidratação da Justiça do Trabalho e estabelecer um novo desenho institucional.

A conclusão alcançada é de que a hipótese é válida e que existe uma tendência de enfraquecimento da Justiça do Trabalho decorrente dos novos marcos normativos, da atuação dos atores no âmbito parlamentar e judiciário e pelo novo formato de contratação do trabalho.

Identificou-se claramente um ponto de inflexão no Judiciário Trabalhista: o biênio 2016/2017. Até este momento a Justiça do Trabalho havia passado por um longo processo de incremento e expansão das varas e dos Tribunais, crescimento contínuo das novas ações, absorção e institucionalização de uma litigância anual superior a dois milhões de novas ações no âmbito nacional e aperfeiçoamento dos mecanismos processuais trabalhistas. Todavia, a partir dele, constatou-se uma nítida inversão da orientação ascendente de litigiosidade, de crescimento institucional e capilarização da Justiça do Trabalho. Mas, por que isso ocorreu?

A pesquisa observou dois principais fatores: i) movimento parlamentar e judiciário que ostenta clara repulsa à Justiça do Trabalho e que culminou com a aprovação da reforma trabalhista; ii) alteração do mundo do trabalho decorrente da quarta revolução industrial.

A divisão acima tem caráter pedagógico e metodológico, porque no mundo sensível é difícil efetuar uma separação estanque e independente. Na verdade, as duas situações se estimulam, se retroalimentam e funcionam ao mesmo tempo como catalisador e consequência: no efervescente cenário da quarta revolução industrial, que carrega consigo um novo e diferente formato das relações de trabalho (contratação autônoma), a reforma trabalhista encontrou fértil campo para florescer. E este processo de reconstrução – ou melhor, de desconstrução – do direito do trabalho e do Judiciário trabalhista é resultado da fusão da alteração legislativa com a revolução tecnológica.

É certo que estes dois movimentos possuem desenvolvimentos próprios e impactam a Justiça do Trabalho de modo distinto. A quarta revolução industrial é um fenômeno abrangente

que representa mudanças em todas as esferas da vida em sociedade e, considerando o recorte de interesse da tese, traz um novo modelo de negócios, que reformula a produção, o consumo, as cadeias produtivas e as comunicações.⁵⁰³ Mas, os efeitos gerados no sistema de justiça trabalhista são fluidos e diluídos, porque os atores envolvidos precisam primeiro se organizar, desenvolver e acomodar no ambiente do mercado de trabalho para, somente após, desembocarem na litigiosidade trabalhista. Enquanto um novo movimento tecnológico e socioeconômico traz resultados lentos e diferidos no modo que utiliza o judiciário, uma mudança legislativa que opera no aspecto processual tem o condão de mudar instantaneamente a forma na qual se litiga na Justiça do Trabalho. Foi justamente isso que ocorreu: o Parlamento capturou as tendências da quarta revolução industrial e as materializou no modelo da reforma trabalhista que atingiu de modo incisivo e imediato o sistema de justiça trabalhista. Não fosse o desejo parlamentar de desidratar a Justiça do Trabalho, esse redimensionamento seria um processo muito mais lento, refletido e debatido, com consequências potencialmente distintas.

Exatamente por esse impacto imediato e contundente, é que a pesquisa iniciou pela análise da reforma trabalhista. Para demonstrar que era gestada uma nova política judiciária para a Justiça do Trabalho, descreveu-se o itinerário parlamentar que transformou um projeto de lei de alterações tópicas, laterais e coadjuvantes em verdadeira revolução no direito material, processual e coletivo do trabalho.

Ao analisar os pareceres que compuseram o processo legislativo, ficou claro que um dos objetivos da Lei 13.467/2017 foi construir um novo marco legal trabalhista a fim de reduzir a quantidade de ações e diminuir a relevância da Justiça do Trabalho.⁵⁰⁴ Para alcançar sua meta, a reforma trabalhista pautou-se: i) na autonomia da vontade; ii) no estímulo à negociação direta entre empregado e empregador como nos casos dos trabalhadores hipersuficiente e intermitente; iii) no incentivo à contratação autônoma; iv) na implantação de um novo regime de despesas processuais gerando custo econômico aos litigantes; v) na restrição à edição de súmulas pelo TST.

Identificou-se que a formulação desta nova política judiciária de realocação da Justiça do Trabalho no sistema de justiça foi obra do Parlamento e que não houve clamor social que justificasse a alteração legislativa, o que afastou a hipótese de que a reforma trabalhista poderia ser conceituada como *backlash*. De fato, não houve movimentos populares, grupos de interesse,

⁵⁰³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 10.

⁵⁰⁴ Dentre os vários objetivos da reforma trabalhista, a tese se debruça sobre efeitos sobre a litigiosidade e seu impacto na Justiça do Trabalho.

organizações sociais ou partidos políticos que tivessem como objetivo destruir ou reduzir a Justiça do Trabalho. O que ocorreu foi uma reação produzida internamente no Parlamento que visava enfraquecer o papel historicamente desempenhado pela Justiça do Trabalho.

Essa atuação parlamentar foi secundada e legitimada pelo STF. Embora não seja possível afirmar que sejam comportamentos planejados e síncronos, a conjugação deles acarreta o mesmo resultado: a desossa trabalhista. Nos últimos anos o STF empreendeu um intenso desmantelamento da jurisprudência do TST⁵⁰⁵, que sempre vem acompanhado de contundente teor crítico. Além disso, o STF adotou interpretação que atrofia a competência material trabalhista, restringindo-a aos contratos de emprego, o que torna letra morta a Emenda Constitucional 45/2004.

Nesse complexo processo de desconstrução da Justiça do Trabalho, foi possível divisar condutas do seu órgão de cúpula que estimularam posições e reações antagônicas do parlamento e do STF. Com efeito, a conduta legiferante e o furor sumular do TST, aliada à alteração de inopino da jurisprudência e a renitência em seguir a orientação do STF, serviram como justificativas para as opções político-ideológicas do Parlamento e do judiciário voltadas para a retração da Justiça do Trabalho.

Assentadas as múltiplas e incisivas alterações impostas pela reforma trabalhista, avançou-se para examinar o papel da quarta revolução industrial nas relações de trabalho. O primeiro objeto de investigação foi aferir como as alterações tecnológicas afetaram o mundo do trabalho nas revoluções industriais anteriores e diante disso foi possível fixar a premissa de que tecnologia e emprego não são excludentes; ao revés, são complementares. Com efeito, em todos os momentos em que houve uma substancial alteração nos modos de produção sempre houve o receio da extinção do trabalho humano. Mas, constatou-se que no decorrer dos dois últimos séculos a tecnologia foi uma fomentadora e criadora de novas formas de prestação de serviços e não uma eliminadora de empregos, superando a visão “tecnofóbica” que identifica nas mudanças tecnológicas o aniquilamento do trabalho.

Entretanto, é necessário fazer uma ponderação: o trabalho que se projeta a partir da quarta revolução industrial é diferente do modelo que se tornou hegemônico no século XX em diante, vale dizer, a contratação de pessoa física, vinculada a empregador específico, trabalhando

⁵⁰⁵ No mesmo sentido: CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de Páris: o embate entre a Constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 4, p. 302-312, out./dez. 2016.

em local determinado, por quantidade de horas pré-fixadas e mediante pagamento por unidade de tempo.

O mercado de trabalho, a economia e a cultura migram para o mundo virtual o que impõe uma nova racionalidade às relações entre o prestador e o tomador. Trata-se da nova fronteira do direito do trabalho que deve analisar modelos negociais que estão baseados na: i) reputação alcançada pelo trabalhador mediante avaliação dos clientes; ii) intermediação do serviço por uma plataforma digital; iii) prestação dos serviços por um autônomo; iv) não utilização do arcabouço jurídico típico do contrato de trabalho subordinado; v) multiplicidade de tomadores a quem o trabalhador presta serviços; vi) remuneração por tarefa e não por unidade de tempo; vii) ausência ou mitigação do sindicalismo ou organizações coletivas; viii) desmaterialização da empresa.

A ponta de lança dessa mudança nas relações de trabalho é a plataforma digital. Exatamente por isso foi sobre ela que se verticalizou o estudo, examinando-se concretamente a situação da Uber, diante da representatividade e do sucesso da empresa, aliado ao fato de sua atuação ser global e alcançar milhões de motoristas e clientes. Daí decorre o principal debate: há vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma?

A matéria apresenta forte polêmica doutrinária e jurisprudencial, existindo consistentes argumentos tanto para quem vislumbra o caráter autônomo como para quem defende a configuração do vínculo de emprego. Adotou-se o entendimento de que a relação jurídica entre motorista e aplicativo não envolve subordinação, permite ampla liberdade de ação ao trabalhador e possui uma divisão de renda distinta da relação de emprego. Isso traz fortes reflexos no âmbito da litigância, na medida em que os autônomos, mesmo a partir do momento em que puderam provocar o Judiciário trabalhista, não o fizeram de forma relevante.

Dada a forte controvérsia sobre a (in)existência de vínculo de emprego, seria esperado que os trabalhadores movimentariam o judiciário trabalhista postulando a declaração de vínculo de emprego com os reflexos econômicos daí decorrentes. Por ser uma situação jurídica limítrofe, seria razoável a expectativa de que os motoristas provocariam o judiciário para estabelecer quais seriam os adequados contornos contratuais e o correto enquadramento legal da sua atividade profissional.

Mas, não foi isso que se verificou. De uma população de 525.993 ações trabalhistas ajuizadas no TRT/PR no período de 01/01/2016 a 15/03/2020 apenas 17 tinham a Uber no polo passivo, o que é estatisticamente irrelevante. Dessa ausência de provocação do judiciário trabalhista é possível extrair a seguinte conclusão: a forma primária da contratação tem enorme influência

sobre como e onde o contratado vai litigar, ou seja, quem é contratado na qualidade de autônomo, sobretudo pelas plataformas digitais, não usa o sistema de justiça trabalhista.

Constatou-se que os motoristas optaram por não judicializar a definição da natureza jurídica do seu contrato. Isso valida duas hipóteses defendidas na tese: i) os autônomos não utilizam o sistema de justiça trabalhista; ii) o crescimento dos autônomos em detrimento dos empregados celetistas tende a reduzir os potenciais usuários da Justiça do Trabalho e esvaziar ainda mais sua movimentação processual.

Com o esquadramento dos movimentos tectônicos da reforma trabalhista e da revolução industrial, foi possível estabelecer os quatro ciclos de desenvolvimento da Justiça do Trabalho: a) pré-história (1932 – 1946); b) da incipiência à maturidade (1946 – 1988); c) da capilarização ao protagonismo (1988 – 2017); d) decréscimo e nova arquitetura (2017 em diante).

Criada como órgão administrativo e vinculada ao Poder Executivo na década de 1930, a Justiça do Trabalho foi incorporada ao sistema de justiça em 1946. Todavia, em um país agrário com uma população dispersa e majoritariamente analfabeta, foi pequena a provocação da Justiça do Trabalho. Somente a partir da década de 1960, quando o Brasil ingressou na faixa dos países urbanos, com a consequente diminuição da relevância agrícola na economia e na população ocupada e com o aumento da participação da indústria e dos serviços, é que se iniciou o crescimento e a maturidade da Justiça do Trabalho. De fato, das 54 Juntas de Conciliação existentes em 1946 atingiu-se o expressivo número de 484 em 1988 e o mesmo ocorreu com a quantidade de novas ações: houve um salto de 66.120 ações ajuizadas em 1946 para aproximadamente um milhão de novas demandas em 1988.

Esse ambiente de crescimento da Justiça do Trabalho foi catapultado pela Constituição Federal de 1988. A constitucionalização dos direitos sociais e a ampliação da estrutura judicial levaram a Justiça do Trabalho a alcançar seu momento de destaque. Esse protagonismo podia ser aferido pela quantidade, capilarização e interiorização das unidades judiciais, bem como pela sua representatividade percentual de processos, juízes e servidores dentro do sistema de justiça.

De fato, quando atingiu seu ápice no biênio 2016/2017, a Justiça do Trabalho mais que triplicou o número de unidades, alcançando 1587 Varas do Trabalho e absorveu a relevante quantidade de 2.756.251 novas demandas.

Esta movimentação processual crescente e consecutiva que ocorreu nas últimas décadas teve um choque a partir de 2018 com substancial queda – verdadeiro tombo – das novas

ações. Este fenômeno é temporalmente coincidente com o advento da reforma trabalhista e, daí, surgiu a inquietação: é possível estabelecer causalidade entre a queda das ações e a nova lei?

Como visto nos capítulos 1 e 4, um dos objetivos declarados da reforma trabalhista era reduzir a quantidade de ações e a relevância da Justiça do Trabalho, sob o argumento de que existia um número exagerado de demandas. Para definir se ela atingiu sua finalidade, foi necessário percorrer um caminho composto por três passos: i) identificou-se que os mecanismos escolhidos pelo legislador para a contração da movimentação processual foram a criação de critérios restritivos para a concessão da justiça gratuita e a implantação dos honorários de sucumbência, a fim de tornar dispendioso o exercício do direito de ação; ii) examinou-se o comportamento da litigiosidade no TRT/PR nos períodos pré e pós-reforma e constatou-se uma efetiva fuga dos litigantes a partir da vigência da lei; iii) investigou-se como foi a aplicação desses mecanismos nos processos judiciais.

Os pareceres elaborados na tramitação da reforma trabalhista anunciaram expressamente que as regras processuais foram mudadas para gerar custo econômico ao litigante e, com isso, o legislador esperava que haveria diminuição das novas ações. E, justamente, foi o que ocorreu. Mas, para se chegar a essa conclusão foi fundamental ir além do debate teórico e da pesquisa bibliográfica.

De fato, ao buscar compreender o comportamento da movimentação processual foi necessário investigar empiricamente o fenômeno da litigiosidade no Estado do Paraná. Para tanto, foi estabelecida uma ferramenta apta a descrever o mundo sensível: a jurimetria. Trata-se de uma metodologia da pesquisa jurídica que utiliza prioritariamente a interdisciplinariedade e a pesquisa empírica para expor, compreender e analisar fatores sociojurídicos que impactam a sociedade e o sistema de justiça, de maneira que permita metrificar a atuação dos atores sociais frente aos diplomas e institutos jurídicos, mensurar desdobramentos de decisões judiciais e qualificar a formulação de políticas judiciárias.

Para se realizar pesquisa empírica é necessário estabelecer hipótese, experimentação, verificação e conclusão⁵⁰⁶ a partir de uma base de dados definida, com limites espaciais e temporais determinados. De acordo com tais diretrizes e tendo em vista a escolha do legislador, estabeleceu-se o objeto da investigação: analisar a concessão da justiça gratuita e a fixação dos honorários de sucumbência em todas as sentenças de mérito proferidas nas 97 Varas do Trabalho do Estado do

⁵⁰⁶ SALAMA, Bruno Meyerhof; PARDENGLER, Mariana. Direito e consequência: em busca de um discurso sobre o método. In SALAMA, Bruno Meyerhof. **Estudos em direito e economia**: micro, macro e desenvolvimento. Curitiba: Virtual Gratuita, 2017, p. 239.

Paraná no período de 01/01/2013 a 31/03/2021 a fim de verificar se houve alteração do comportamento destes institutos após a implementação da reforma trabalhista.

A Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná forneceu uma planilha contendo todas as 292.352 ações que se enquadravam nos critérios de busca. Diante do descomunal volume de processos que evidentemente impedia sua análise individual, foram adotadas as técnicas da amostragem aleatória simples sem reposição e da amostragem estratificada proporcional a fim de obter uma amostra de 384 processos. Pelo método utilizado, há 95% de confiança que esse quantitativo é o suficiente para representar a população com validação estatística.

Fixada a amostra, foram lidas as 384 sentenças proferidas nestes processos, tendo sido constatado que houve expressivo aumento da rejeição da justiça gratuita e que os trabalhadores passaram a ser condenados a título de honorários de sucumbência. Com efeito, no período pré-reforma somente 3,3% dos processos tinham o pedido de justiça gratuita rejeitado, ao passo que a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista o percentual quintuplicou e alcançou 15,32%. Viu-se, assim, que a justiça gratuita era a regra absoluta e somente em casos raros e estatisticamente pouco relevantes não era deferida, o que mudou a partir da vigência da reforma.

A modificação com relação aos honorários de sucumbência foi ainda mais expressiva: antes da reforma em apenas 0,37% dos processos houve condenação do autor ao pagamento de honorários de sucumbência, percentual que cresceu para 60% de condenação do demandante com o advento da reforma.

Isso tem uma consequência direta, imediata e incontornável: a partir de 11/11/2017 litigar na Justiça do Trabalho passou a representar efetivo e concreto risco econômico. Não tendo o autor da demanda êxito processual, tem que suportar as custas processuais e honorários advocatícios. Evidentemente isso funcionou como elemento inibitório e de dispersão para a provocação do Judiciário, que antes era gratuita e, agora, passou a ser onerosa e, em algumas situações, muito cara.

Esta nova variável – risco econômico pela rejeição da gratuidade – funcionou como elemento de desestímulo ao ajuizamento da demanda. Mais do que isso, o demandante passou a ter que fazer uma análise de potencialidade de triunfo e plausibilidade jurídica da pretensão antes de ajuizar a demanda, o que na época anterior à reforma nunca precisou ser feita.

Os achados autorizam a conclusão que a alteração legislativa alcançou sua meta no

sentido de afastar os potenciais usuários do sistema de justiça trabalhista diante do concreto receio de que o ajuizamento da ação poderia representar perda patrimonial para o demandante. A afirmação de que há causalidade decorre da apuração do efeito gerado pela nova legislação e a possibilidade de isolar a única variável que sofreu alteração. Como longamente exposto no capítulo 4, não foram identificados motivos sociais, políticos ou econômicos que justifiquem a queda das novas ações a partir de 2018, sendo certo que as alterações no direito material e aquelas decorrentes da quarta revolução industrial, não alcançam e não têm o condão de influir na dinâmica da litigiosidade a curto prazo, já que demoram tempo para se aperfeiçoar.

Nesse contexto, foi possível separar a variável que sofreu alteração e relacioná-la com a consequência observada. O início de vigência da lei nova implicou genuína transformação na forma como a Justiça do Trabalho passou a ser provocada. Pela análise da série histórica da quantidade de novas ações é possível verificar certo padrão na movimentação processual mês a mês, o que aconteceu até a entrada em vigor da reforma trabalhista. De fato, o mês de novembro de 2017 representou a maior quantidade – 23.310 novas ações – em todo o período analisado (janeiro/2010 a dezembro/2020) sem que existisse qualquer semelhança ou paralelo com relação a outros meses. Além do desproporcional crescimento em novembro, houve um vertiginoso declínio em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, meses que ostentaram os números mais baixos de toda a série histórica.

Aprofundando mais a análise e colocando a lupa na movimentação processual dia a dia no mês de novembro de 2017, verificou-se que houve uma disparada no ajuizamento de novas ações antes do início da reforma trabalhista (11/11/2017). Com efeito, das 23.310 ações, 21.399 foram protocoladas até 10/11/17, ou seja, no mês em que houve o recorde de novas ações, 91,80% foram ajuizadas em apenas 10 dias, exatamente para fugir das novas regras processuais.

O dia 10/11/2017, ou seja, o dia imediatamente anterior ao início da vigência da reforma trabalhista marca um fato histórico e único: neste dia foram ajuizadas espantosas 9.065 ações, número que é superior a um mês inteiro em outros anos. Enquanto nos dias anteriores à reforma trabalhista as ações são contadas aos milhares, a partir da sua entrada em vigor elas praticamente desaparecem e, em determinados dias, foram protocoladas somente duas ações em todo o Estado do Paraná.

O ingresso da nova lei na ordem jurídica é um trauma na movimentação processual e deixa cicatrizes visíveis na dinâmica da litigiosidade. De fato, constatou-se diminuição de 42,82%

entre os anos de 2017/2018, redução de 36,62% no comparativo entre os anos de 2017 e 2019 e queda de 47,58% em relação aos anos de 2017 e 2020. Se é certo que o ano de 2020 deve ser interpretado restritivamente, em razão da pandemia do Covid-19, que potencialmente afetou a litigiosidade trabalhista, é possível identificar diante de todos os argumentos já apresentados que existe um cenário consistente de redução do volume das novas ações.

O que aconteceu é temporalmente marcado, materialmente definido e normativamente explicado. A queda das ações trabalhistas ocorre exatamente no momento em que a reforma entra em vigor.

A substancial mudança na movimentação processual acarretada *pela e para* a reforma trabalhista tem o condão de afetar a morfologia da Justiça do Trabalho. A redução das ações é acompanhada da diminuição de servidores e da estabilização do número de magistrados. A última expansão das unidades judiciais de primeiro grau na Justiça do Trabalho ocorreu no ano de 2012, o último concurso para juiz do trabalho aconteceu em 2017 e não há previsão de designação de próximo certame a despeito da existência de vagas. O mesmo ocorre na esfera dos Tribunais Regionais que não podem abrir novos concursos para repor os servidores aposentados. Há, assim, uma política judiciária voltada a desidratar um ramo específico do Judiciário, visto que somente a litigiosidade trabalhista foi afetada e atingida, não havendo qualquer produção normativa direcionada para os demais ramos do Judiciário. Com efeito, enquanto a discussão na Justiça do Trabalho envolve a potencial e possível extinção de unidades judiciais, a Justiça Federal acaba de criar um novo tribunal federal.⁵⁰⁷ A seletividade da opção legislativa de reduzir somente a relevância da Justiça do Trabalho também pode ser observada pela normatização referente à produção sumular dos tribunais superiores. A reforma trabalhista impôs insuspeita focinheira ao TST ao estabelecer critérios tão rígidos para novas súmulas que desde novembro de 2017 não houve a edição de nenhum novo verbete. Ainda que se reconheça prévio exagero sumular pelo TST, a reforma trouxe um despropósito legislativo mutilador da jurisprudência tão intenso que os requisitos previstos são mais rigorosos que aqueles previstos para a edição das súmulas vinculantes pelo STF.⁵⁰⁸

⁵⁰⁷ Tribunal Regional Federal da 6ª Região com sede em Belo Horizonte. Lei nº 14.226, de 20 de outubro de 2021 Dispõe sobre a criação do Tribunal Regional Federal da 6ª Região e altera a Lei nº 11.798, de 29 de outubro de 2008, para modificar a composição do Conselho da Justiça Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2021/lei-14226-20-outubro-2021-791887-publicacaooriginal-163659-pl.html>. Acesso em: 19 fev. 2022.

⁵⁰⁸ O outro tribunal superior – STJ – não teve nenhuma alteração nos requisitos legais para a edição de novas súmulas.

Definitivamente o atual momento da Justiça do Trabalho é desfavorável em várias perspectivas. Ao mesmo tempo em que existe hostilidade do Parlamento e mudanças legislativas que restringem o catálogo de direitos dos trabalhadores, o STF encampou um desmonte da jurisprudência consolidada do TST. Junto com a diminuição da movimentação processual e a potencial redução de juízes, servidores e unidades, vive-se uma mutação no mundo do trabalho decorrente das novas tecnologias que atua à margem do direito do trabalho e não é por ele albergada.

A amálgama dos aspectos processuais e materiais da reforma trabalhista com a quarta revolução industrial e os movimentos parlamentar e judiciário se traduzem em um novo papel para a Justiça do Trabalho. Disso decorre um reposicionamento institucional da Justiça do Trabalho no sistema de justiça e, onde havia expansão, fortalecimento e capilarização, inclina-se a ter retração com a tendência de uma Justiça do Trabalho estruturalmente cada vez menor, com perda de poder jurisdicional e com definhamento de seus componentes, decorrente da menor provocação pelos usuários.

O resultado é a desidratação lenta, mas gradual e constante deste ramo do judiciário, na medida em que passará a ter menor relevância econômica, social e jurídica. Caminha, assim, a Justiça do Trabalho para o seu ocaso.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANCHES, Sérgio. **A era do imprevisto: a grande transição do século XXI**. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

ABREU, Marcelo de Paiva. O Brasil no século XX: a economia. *In*: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 347-356. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

ACEMOGLU, Daron; AUTOR, David H. Skills, tasks and technologies: Implications for Employment and Earnings. **Handbook of Labor Economics**, vol. 4, 2011, p. 1043-1171.

ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James A. **Why nations fail: the origins of power, prosperity, and poverty**. New York: Crown, 2012.

ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. **A justiça do trabalho na ordem judiciária brasileira**. São Paulo: LTr, 1993.

ALEXY, Robert. Balancing, constitutional review, and representation. **International Journal of Constitutional Law**, v. 3, n.4, p. 572-581, 2005.

AMARAL, Francisco. **Direito civil: introdução**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Access a global, on-demand, 24x7 workforce**. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em: 04 nov. 2020.

AMAZON MECHANICAL TURK. **Overview of mechanical turk**. Disponível em: <https://docs.aws.amazon.com/AWSMechTurk/latest/RequesterUI/OverviewofMturk.html>>. Acesso em 04 nov. 2020.

ANDREASSA JUNIOR, Gilberto; BARBOSA, Claudia Maria. Teoria dos precedentes e sua incompatibilidade com o sistema deliberativo dos tribunais superiores. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 3, p. 861-888, dez. 2017. ISSN 1981-3694. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Downloads/26773-145631-1-PB.pdf>. Acesso em: 04, nov. 2021.

ARAGÃO, Egas Moniz. Estatística Judiciária. **Revista Forense**: Rio de Janeiro, v. 365, 2003, p. 7-15.

ARGUELHES, Diego Werneck. O supremo que não erra. *In*: VIEIRA, Oscar Vilhena; GLEZER, Rubens (org.). **A razão e o voto: diálogos constitucionais com Luís Roberto Barroso**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017, p. 81-107.

ARNTZ, Melanie; GREGORY, Terry; ZIERAHN, Ulrich. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. **OECD Social, employment and migration working papers** n. 189. Paris: OECD, 2016., p. 1-35 Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1z9h56dvq7-en.pdf?expires=1603835326&id=id&accname=guest&checksum=CDDF73D53A5800ABD87372E4CB1BA1A4>. Acesso em: 28 out 2020.

AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n. 3, 2015, p. 3-30.

BARACAT, Eduardo Milléo. Honorários de sucumbência recíproca no processo do trabalho: solução ou entrave? *In*: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, p. 325-346.

BARBERA, Marzia. Ámbitos de la negociación colectiva en el trabajo autónomo: entre la precariedad y la regulación. **Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Sevilla, v. 151, jan./mar. 2020, p. 15-32.

BARBOSA, Claudia Maria. A juristocracia no Brasil e o futuro da Constituição. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 14, n. 2, e34100, maio/ago. 2019. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369434100>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/34100> Acesso em: dia 28 nov.2019.

BARBOSA, Claudia Maria; TAVARES NETO, José Querino. La juristocracia y el activismo judicial en el supremo tribunal federal de Brasil. **Revista Latinoamericana de Sociología Jurídica**, v. 1, p. 245-277, 2020.

BARBOSA, Claudia Maria; MARQUES FILHO, Lourival Barão. Quem paga a execução trabalhista? Pesquisa empírica dos responsáveis pelos créditos reconhecidos pela Justiça do Trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 217, p. 295-316, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 23-50, 2015.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 84 n. 2, abr./jun. 2018, p. 19-42.

BARROSO, Luís Roberto. **O momento institucional brasileiro e uma agenda para o futuro**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/discurso-barroso-uk.pdf>. Acesso em: 02 set. 2020.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3. ed. São

Paulo: LTr, 1995, v. 1.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Aspectos estruturais da representação classista na Justiça do Trabalho. **Revista LTr - legislação do trabalho e previdência social**. São Paulo, v.58, n.5 (maio 1994), p.520-529.

BEBBER, Júlio César. Honorários advocatícios sucumbenciais em demandas trabalhistas (após a inserção do art. 791-A à CLT). *In*: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, pp. 239-274.

BENEDETTO, Roberto Di. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Revista Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, maio/ago. 2017.

BENSUSÁN, Graciela. Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. *In*: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 81-178.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BICKEL, Alexander M. **The least dangerous branch: the Supreme Court at the bar of politics**. 2. ed. New Haven: Yale University Press, 1986.

BITTENCOURT, Dario de. **Das ordenações Filipinas à criação do Ministério do Trabalho: A Legislação Social trabalhista brasileira anterior a 1930**. Porto Alegre: Tipografia Thurmann, 1938.

BOLFARINE, H. BUSSAB, W.O. **Elementos de Amostragem**. 1ª edição. São Paulo: Blucher, 2005.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A Reforma Trabalhista e os honorários de advogado na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 67 (abr. 2018). p. 41-61.

BOTELHO, Paulo Regis Machado. Contratos de trabalho especiais: teletrabalho e intermitente. **Reforma trabalhista – Aspectos jurídicos**. AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 259-272.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Prefácio. *In*: FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019.

BRANDÃO, Cláudio. O STF, a correção monetária dos débitos trabalhistas e o dever de coerência. *In*: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. **O supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 459-491.

BRANDÃO, Rodrigo. **Supremacia judicial versus diálogos constitucionais**: a quem cabe a última palavra da constituição? Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BRANDÃO, Rodrigo. O limitado estoque de decisões contramajoritárias na jurisdição constitucional. *In*: VIEIRA, Oscar Vilhena; GLEZER, Rubens (org.). **A razão e o voto**: diálogos constitucionais com Luís Roberto Barroso. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2017, p 420-438.

BRASIL. Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institui as Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta suas funções. Diário Oficial da União de 26 de nov. 1932. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D22132.htm. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2020.

BRASIL. Decreto nº 16.027/1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Decreto nº 16.027/1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18074-19-janeiro-1928-526664-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1237.htm. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-lei 1346 de 15 de junho de 1939. Reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1346.htm#art36. Acesso em: 22 jul. 2020.

BRASIL. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em: 22 jul. 2020.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, 18 de setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.770, de 21 de novembro de 2003. Dispõe sobre a criação de Varas do Trabalho nas Regiões da Justiça do Trabalho, define jurisdições e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.770.htm. Acesso em: 12 ago. 2020.

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 nº 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/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 ago. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019. Institui o contrato de trabalho verde e amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm#art53%C2%A71. Acesso em: 06 set. 2020.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade**: como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia. São Paulo: M. Books do Brasil, 2014.

CALDEIRA, Jorge. **A história da riqueza no Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 18 abr. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 3384/2000**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=19576>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC 96/1992**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14373>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação**. Decreto nº 848, de 11 de Outubro de 1890. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-848-11-outubro-1890-499488-norma-pe.html>. Acesso em: 18 mar. 2021.

CAPPELETTI, Mauro. Repudiando Montesquieu? A expansão e a legitimidade da justiça constitucional. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, vol. 20, p. 261-287.

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 JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Supremo Tribunal Federal e o julgamento de Páris: o embate entre a Constituição, o direito do trabalho e a ideologia em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 4, p. 302-312, out./dez. 2016.

CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, coronelismo, clientelismo: uma discussão conceitual. **DADOS – Revista de Ciências sociais**. Rio de Janeiro, v. 40, n° 02, 1997, p. 229-250.

CASAGRANDE, Cássio. Brasil, Campeão de ações trabalhistas: como se constrói uma falácia. *In*: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. **Reforma trabalhista: reflexões críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CASTRO, Alexandre Samy de. O método quantitativo na pesquisa em direito. *In*: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 39-82.

CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 49-75.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Evolução do direito social brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de São Paulo**. v. 47 (1952), p. 185-206. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66158/68768>. Acesso em: 15 out. 2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 166-179.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 101-116.

CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. *In*: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 126-173.

CHUEIRI, Vera Karam de; MACEDO, José Arthur Castillo de. Teorias constitucionais progressistas, *backlash* e vaquejada. **Sequência** (Florianópolis), n. 80, p. 123-150, dez.2018.

CLASTRES, Pierre. **A sociedade contra o Estado: pesquisas de antropologia política**. Tradução de Theo Santiago. São Paulo: Cosac Naify, 2003, p. 207-234.

COCHRAN, W. **Sampling Techniques**. Third Edition. New York: Wiley, 1977.

CONGRESSO NACIONAL. **Relatório final**: Projeto de Lei Orçamentária para 2016. PLM n. 7 de 2015. - CN. Brasília, DF. Disponível em: http://www.camara.leg.br/internet/comissao/index/mista/orca/orcamento/or2016/rel_final/vol1/02_rel_e_voto.pdf.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Novo processo**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wiki/index.php/Novo_processo. Acesso em: 19 abr. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº 63, de 28 de maio de 2010**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7071/2010_res0063_csjt_rep06_complado.pdf?sequence=9&isAllowed=y. Acesso em: 28 mar. 2021.

COSTANDRADE, Pedro Henrique Arazine de Carvalho; SILVA JÚNIOR, Gilson G.; GICO JÚNIOR, Ivo T. Panorama do judiciário brasileiro: crise e números. *In*: RIBEIRO, Gustavo Ferreira; GICO JÚNIOR, Ivo T. (Coord.). **O jurista que calculava**. Curitiba: CRV, 2013, p. 37-70.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (In)aplicabilidade imediata das novas regras processuais e dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson (coord.). **Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho**. Salvador: Juspodivum, 2019, pp. 213-224.

DASILVA, Montserrat Agís. Una revista a los contornos de lo laboral. Algunas reflexiones. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 177-210.

DEATON, Angus. **A grande saída: saúde, riqueza e as origens da desigualdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017.

DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Rio de Janeiro: Casa da palavra, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**.

2. ed. São Paulo: 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do trabalho: 70 anos de justiça social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 103-115, abr./jun. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DESJARDINS, Jeff. How long does it take to hit 50 million users? **Technology**. 08 jun 2020. Disponível em: <https://www.visualcapitalist.com/how-long-does-it-take-to-hit-50-million-users/>. Acesso em: 25 out. 2020.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. Volume II. São Paulo: Malheiros, 2005.

DONNELLY, Tom. Making Popular Constitutionalism Work. **Wisconsin Law Review**, vol. 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/admin/Downloads/SSRN-id1962580.pdf>. Acesso em: 03 set 2020.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. Apresentação. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei. **O supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 22-27.

EFING, Antônio Carlos; MARQUES FILHO, Lourival Barão. Pesquisa empírica e direito do consumidor: uma aproximação necessária. **Revista de direito do consumidor**. Vol. 108/2016, p. 439-457, nov-dez/2016.

EISENBERG, Theodore; KALANTRY, Sital; ROBINSON, Nick. Litigation as a Measure of Well-Being. **2013. Cornell Law Faculty Publications**. Paper 633. Disponível em: <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2169&context=facpub>. Acesso: 01 out. 2018.

EISENBERG, Theodore; LANVERS, Charlotte. What is the Settlement Rate and Why Should We Care? **Cornell Law Faculty Publications**. Paper 203. 2009. Disponível em: <http://scholarship.law.cornell.edu/facpub/203>. Acesso em: 30 jun 2019.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. **Pesquisa empírica em direito** [livro eletrônico]. São Paulo: Direito GV, 2013.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 5. ed., São Paulo: Globo, 2012.

FARAH, Gustavo Pereira. **As súmulas inconstitucionais do TST**. São Paulo: LTr, 2007.

FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930: historiografia e história**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. Rio de Janeiro: Difel, 1977.

FELSTINER, Alek. Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Vol. 32, n. 1, 2011, p. 143-204.

FERGUSON, Niall. **A grande degeneração**. São Paulo: Planeta, 2013.

FERNANDES, João Renda Leal. **O mito EUA: um país sem direitos trabalhistas?** Salvador: JusPodivm, 2021.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio; PERES DIAZ, Daniel. La calificación jurídica de la prestación de servicios em plataformas digitales. Un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 229-260.

FIGO, Anderson. Startup Zoom já vale o mesmo que as sete maiores companhias aéreas do mundo juntas. **Infomoney**. 20 maio 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/startup-zoom-ja-vale-o-mesmo-que-as-sete-maiores-companhias-aereas-do-mundo-juntas/>. Acesso em: 25 out 2020.

FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿hacia un movimiento obrero digital? **Revista de Direito do Trabalho**. Especial Cielo Laboral, 2018.

FITA ORTEGA, Fernando. Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales em espana. In: LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020, p. 141-176.

FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. Salvador: JusPodivm, 2019.

FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. **Huella digital: la plataformización del trabajo en Europa**. Disponível em: https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/Huella_digital_Espan%CC%83a_2019-04_F-1.pdf. Acesso em: 05 nov 2020.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SILVA, Victor Raduan da. **The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies**. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>. Acesso em: 24 mar 2020.

FREY, Carl Benedict; OSBORNE, Michael. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? **University of Oxford**. Disponível em: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>. Acesso em: 14 abr. 2020.

FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN. **El mercado digital a debate: plataformas, trabajadores, derechos y worktech**, p. 10. Disponível em:

file:///C:/Users/admin/Google%20Drive/Doutorado/EI%20mercado%20laboral%20digital%20a%20debate%20-%20plataformas,%20trabajadores,%20derechos.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

FUKUYAMA, Francis. **Ordem e decadência política**: da revolução industrial à globalização da democracia. Rio de Janeiro: Rocco, 2018.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GAROUPA, Nuno. Apresentação. In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia (orgs.). **Direito e economia em dois mundos**: doutrina jurídica e pesquisa empírica. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014, p. 19-22.

GOMES, Luiz Flávio. **A dimensão da magistratura**: no estado constitucional e democrático do direito. São Paulo: RT, 1997.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GOODWIN, Tom. The battle is for the customer interface. **TechCrunch**, mar 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 27 mar. 2020.

GRABER, Mark A. **A new introduction to American constitutionalism**. Oxford. Oxford University Press. 2013.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens – uma breve história da humanidade**. 38 ed. Porto Alegre: L&PM, 2018.

HARTMANN, Ivar A.; KELLER, Clara Iglesias; CHADA, Daniel; VASCONCELOS, Guilherme; NUNES, José Luiz; CARNEIRO, Letícia; CHAVES, Luciano; BARRETO, Matheus; CORREIA, Fernando; ARAÚJO, Felipe. O impacto no sistema prisional brasileiro da mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre execução da pena antes do trânsito em julgado no HC 126.292/SP – um estudo empírico quantitativo. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 399-426, jan./abr. 2018. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i1.22393.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 27 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

HOLMES, O.W. The Path of Law. **Harvard Law Review**, n. 10, p. 457, 469 (1897). Disponível em: http://www.constitution.org/lrev/owh/path_law.htm. Acesso em: 18 mai. 2016.

HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**. June, 2006. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Google%20Drive/Doutorado/The%20Rise%20of%20Crowdsourcing%20-%20Jeff%20Howe.pdf. Acesso em: 03 nov 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral. Tabela 5440 - Rendimento médio real, habitualmente recebido por mês e efetivamente recebido no mês de referência, do trabalho principal, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5440#resultado>. Acesso em: 03 jun 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – Pnad contínua.** Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012 – 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=downloads>. Acesso em: 26 mar. 2020.

ITO, Joichi; HOWE, Jeff. **Disrupção e inovação: como sobreviver ao futuro incerto.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

JUCÁ, Romero. **Parecer (SF) nº 67, de 2017.** Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&disposition=inline>. Acesso em: 07 set. 2020.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2011: ano-base 2010. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/relat_trabalho_jn2010.pdf. Acesso: 25 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2012: ano base 2011. https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/rel_completo_trabalho.pdf. Acesso: 25 mar. 2021

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2013: ano-base 2012/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2013. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/relatorio_jn2013.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2014: ano-base 2013/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/01/relatorio_jn2014.pdf. Acesso em: 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2015: ano-base 2014/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2015/09/204bfbab488298e4042e3efb27cb7fd.pdf>. Acesso em 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2016: ano-base 2015/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbb344931a933579915488.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2017: ano-base 2016/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/08/b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018: ano-base 2017/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso: 28 ago. 2018.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2019: ano-base 2018/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso: 19 mar. 2020.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020: ano-base 2019/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2019. 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: 27 mar. 2021.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2021: ano-base 2020/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/relatorio-justica-em-numeros2021-081021.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021

KANAYAMA, R. L.; TOMIO, F. R. L. Eficiência e Poder Judiciário: resolução de casos e recursos financeiros no Brasil e nos Estados Unidos. In: CONTI, José Mauricio (Org.). **Poder Judiciário Orçamento, Gestão e Políticas Públicas**. 1ed. São Paulo: Almedina, 2017, v. 1, p. 257-277.

KAUERMANN, G.; KUECHENHOFF, H. **Stichproben: Methoden und praktische Umsetzung mit R**. Springer-Verlag, 2010.

KAZMIER, Leonard J.. **Estatística aplicada à economia e administração**. Trad. Carlos Augusto Crucius; Rev. Técnica Jandyra M. Fachel. São Paulo: Pearson Makron Books, Coleção Schaum, 2004.

KEYNES, John Maynard. Economic possibilities for our grandchildren. **Essays in persuasion**. New York: W. W. Norton & Co, 1963, p. 358-373. Disponível em: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>. Acesso em: 02 dez 2020.

KLEINLEIN, Thomas; PETKOVA, Bilyana. Federalism, rights, and backlash in Europe and the United States. **International Journal of Constitutional Law (I.CON)**. Oxford University Press, v. 15, n. 4, p. 1066-1079.

KOROBKIN, Russel. Pesquisa empírica em direito contratual: possibilidades e problemas. **Revista de estudos empíricos em direito**. Vol. 2, n. 1, jan. 2015, p. 200-225.

KOZICKI, Katya. Backlash: as “reações contrárias” à decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 153. *In*: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de *et al* (org.). **O direito achado na rua: introdução crítica à justiça de transição na América Latina**. Brasília: UnB, 2015, p. 192-196.

KOZICKI, Katya; ARAÚJO, Eduardo Borges. Um Contraponto Fraco a um Modelo Forte: o Supremo Tribunal Federal, a última palavra e o diálogo. **Sequência**. (Florianópolis), n. 71, p. 107-132, dez. 2015.

KRAMER, Larry. Popular Constitutionalism, Circa 2004. **California Law Review**, v. 92, n. 4, 2004.

KRULL, Sebastian. **El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo**. Tendencias generales y en América Latina. Santiago: Naciones Unidas, 2016.

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Perspectiva, 2018.

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.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Nísia Trindade. Habitação e infra-estrutura urbana. *In*: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 113-129. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

LOEVINGER, Lee. The next step forward. **Minnesota Law Review**. https://www.jstor.org/stable/29761220?seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso: 20 out 2016.

LOEVINGER, Lee. Jurimetrics: The Methodology of Legal Inquiry. 28 **Law and Contemporary Problems** 5-35. (Winter 1963). Disponível em: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2945&context=lcp> Acesso em: 25 mai. 2016.

LOEVINGER, Lee. Jurimetrics: science and prediction in the field of law. **Minnesota Law Review** (46), 1961. Disponível em: http://www.jstor.org/stable/29760903?seq=7#page_scan_tab_contents. Acesso: 20 out. 2016.

MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, p. 239-250, 2017.

MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 255-271, 2019.

MALHADAS, Júlio Assumpção. **Justiça do trabalho. Sua história, sua composição, seu funcionamento**. São Paulo: LTr, 1997.

MALHADAS, Júlio Assumpção. Evolução Histórica da Justiça do Trabalho no Paraná. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.26, n.2, p. 23-38, dez. 2001.

MALLET, Estêvão; HIGA, Flávio da Costa. Os honorários advocatícios após a reforma trabalhista. **Reforma trabalhista – Aspectos jurídicos**. In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2017, pp. 103-133.

MALLET, Estêvão. Setenta anos depois: uma nova justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 17-32, jul./set. 2011.

MALLET, Estêvão. A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 106/107, p. 222, 2011/2012.

MANNRICH, Nelson. Reforma trabalhista. Que reforma? In: AGUIAR, Antônio Carlos (coord.). **Reforma trabalhista: aspectos jurídicos**. São Paulo: Quartier Latin, 2017, p. 231-258.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 2. ed. São Paulo: RT, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **O novo processo civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MARQUES, Camila Salgueiro da Purificação. **Soluções institucionais dialógicas para o sistema brasileiro de controle de constitucionalidade a partir das engrenagens canadenses e neozelandesas**. Tese (doutorado) Faculdade de Direito - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2020.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. Honorários de sucumbência e dano moral: superação da súmula 326 do STJ. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 9, p. 72-84, 2020.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Jurimetria: perspectivas sobre infortunistica, litigiosidade e produtividade no âmbito da Justiça do Trabalho**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000060/0000608b.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. Fricção entre o antigo e o novo: contrato subordinado e a quarta revolução industrial no contexto da reforma trabalhista. In: AMORIM, J. C.; VEIGA, F.S.; AZEVEDO, P.A. **Desafios do Legaltech**, Porto: IberoJur e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, 2020, p. 65-74.

MARTIN-GUZMÁN, Pilar. The growing demand for statistics: challenges and opportunities. In **Statistics, knowledge and policy: key indicators to inform decision making**. Paris: OECD Publications, 2005, p. 513-521.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DOMINGUES, Osmar. **Estatística geral e aplicada**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000: As Leis ns.9756/1998, 9957 e 9958/2000, a Emenda Constitucional n.24/1999 e a Reforma do Judiciário. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo, v.64, n.02, p.161-171, fev./2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (coord.). **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 153-252.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do Direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Vol. 217, ano 47, p. 319-376. São Paulo: RT, mai./jun.2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Justiça do trabalho: 70 anos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 33-40, abr./jun. 2011.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do fato jurídico: plano da existência**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MIRABAL RENDÓN, Iván. Perspectivas del derecho del trabajo em la era digital. Análisis teórico: De la reflexión a los critérios de adaptabilidade. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 122-145.

MOKYR, Joel; VICKERS, Chris; ZIEBARTH, Nicolas L. The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?" **The Journal of Economic Perspectives**, vol. 29, n.3, 2015, pp. 31-50.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MOREL, Regina Lucia; PESSANHA, Elina G. da Fonte. (2007). A justiça do trabalho. **Tempo Social**, 19(2), 87-109.

MORESCHI, B.; PEREIRA, G.; COZMAN, Fabio G. (2020). The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. **Contracampo – Brazilian Journal of Communication**, 39 (1), abr-jun/2020, p. 45-64.

MOURA, Rafael Osvaldo Machado; BARBOSA, Claudia Maria; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra Freitas. Análise empírica comparativa de decisões de diferentes tribunais. **Revista Jurídica da FANAP**, v. I, p. 1-15, 2019.

MULDER, Richard De; NOORTWIJK, Kees van; COMBRINK-KUITERS, Lia. Jurimetrics Please! **European Journal of Law and Technology**, Vol 1, Issue 1, 2010. Disponível em: <http://ejlt.org/article/view/13/12>. Acesso em: 21 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Breve história da Justiça do Trabalho. *In*: FERRARI, Irazy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUNES, Castro. **Teoria e prática do poder judiciário**. Revista Forense: Rio de Janeiro, 1943.

NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria: como a estatística pode reinventar o direito**. São Paulo: RT, 2016.

OLIVEIRA, Eduardo Matos. Aonde chega o Judiciário? Uma avaliação da expansão da Justiça do Trabalho no Brasil (2003-2010). **Opinião Pública**, Campinas, vol. 24, nº2, maio-agosto, p. 456-485, 2018.

OMAR GARCÍA, Héctor. El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez? **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 89-121.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acesso em: 28 mar 2020.

OUR WORLD IN DATA. The short history of global living conditions and why it matters that we know it. **Extreme poverty**. Disponível em: <https://ourworldindata.org/a-history-of-global-living-conditions-in-5-charts>. Acesso em: 28 out 2020.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 29. ed. Madrid: Ramón Areces, 2021.

PINTO, Maria Cecília Alves. A regulamentação do trabalho intermitente: impactos para o trabalhador e para o mercado de trabalho. *In*: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista: principais alterações**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 196-210.

POPPER, Karl Raimund. **A lógica da pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2013.

- POSNER, Richard A. The Meaning of Judicial Self-Restraint. **Indiana Law Review**, v. 59, n. 1, p. 1-24, 1983.
- POSNER, Richard A. The rise and fall of judicial self-restraint. **California Law Review**, Berkeley, v. 100, n. 3, p. 519-556, jun. 2012.
- POST, Robert; SIEGEL, Reva. Roe Rage: Democratic Constitutionalism and Backlash. **Harvard Civil Rights- Civil Liberties Law Review**, 2007, Yale Law School, Public Law Working Paper no. 131, p. 1-62.
- POST, Robert; SIEGEL, Reva. Popular constitutionalism, departmentalism, and judicial supremacy. **California Law Review**, v. 92: 1027.
- PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1972.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.
- RAMOS FILHO, Wilson. Conciliação como obsessão no capitalismo descomplexado. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 69-96.
- RASO DELGUE, Juan. La empresa virtual: nuevos retos para el derecho del trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, ADAPT University Press, vol. 5, n. 1, enero-marzo, 2017, p. 2-35.
- RAVALLION, Martin. **The economics of poverty: history, measurement and policy**. New York: Oxford University Press, 2016.
- REZENDE, Maurício Côrrea de Moura. **Democratização do poder judiciário no Brasil**. São Paulo: Contracorrente, 2018.
- RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial** – como o poder lateral está transformando a energia, economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.
- RIFKIN, Jeremy. **The end of work**. New York: Putnam Book, 1995.
- RODRIGUES, Douglas Alencar. A reforma trabalhista e o Tribunal Superior do Trabalho: entre a gestão administrativa de questões jurídicas e o exercício efetivo da jurisdição. *In*: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista: principais alterações**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 17-23.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores**. São Paulo: Brasiliense, 1970.

RODRÍGUEZ, Juan Manuel. Transformaciones tecnológicas, su impacto en el mercado de trabajo y retos para las políticas del mercado de trabajo. *In*: BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Santiago: Naciones Unidas, 2017, p. 33-80.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. Las tecnologías, las plataformas digitales y el derecho del trabajo. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 262-277.

ROMITA, Arion Sayão. A necessidade de supressão da representação classista na Justiça do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. Sao Paulo., v.10, n.58 (nov./dez. 1985), p.45-50.

RUAY SÁEZ, Francisco Alberto. Declaración de relación laboral y capitalismo de plataformas em Chile. Revisión de critérios a propósito de una sentencia de antaño. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 199-228.

SADEK, Maria Tereza. Justiça. *In*: BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro, 2006, p. 133-178. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

SADEK, Maria Tereza. A organização do poder judiciário no Brasil. *In*: SADEK, Maria Tereza (coord.). **Uma introdução ao estudo da justiça**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010 (edição on line), p. 1-16.

SALAMA, Bruno Meyerhof; PARDENGLER, Mariana. Direito e consequência: em busca de um discurso sobre o método. *In*: SALAMA, Bruno Meyerhof. **Estudos em direito e economia: micro, macro e desenvolvimento**. Curitiba: Virtual Gratuita, 2017, p. 202-247.

SALLES, Carlos Alberto de. A pesquisa em direito e a pesquisa em ciências sociais. *In*: CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da (Coord.). **Pesquisa empírica em direito**. Anais do I Encontro de Pesquisa Empírica em Direito, Ribeirão Preto, 29 e 30 de setembro de 2011. Rio de Janeiro: Ipea, 2013, p. 31.

SÃO PAULO. Lei n. 1.869, de 10 de outubro de 1922. **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**. Publicada na Secretaria de Estado dos Negocios da Agricultura, Commercio e Obras Publicas, aos 10 de Outubro de 1922. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>. Acesso em: 30 jan. 2020.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. São Paulo: Editora da Unesp, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEABRA, Catia. Fim do TST, discórdia no Planalto. **Senado**, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/noticias/opiniaopublica/inc/senamidia/historico/1999/6/zn060410.htm>. Acesso em: 31 dez 2020.

SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 23 abr. 2020.

SHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des)construção do direito do trabalho no Brasil: uma análise da conjuntura da aprovação da lei 13.467/2017.** Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: RT, 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A trajetória da justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 77-82, abr./jun. 2011.

SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Pesquisas em processos judiciais. *In*: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito.** São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 275-320.

SIMÃO, Aziz. **Sindicato e estado:** suas relações na formação do proletariado de São Paulo: Ática, 1981.

SIQUEIRA, Gustavo S. **História do direito de greve no Brasil (1890-1946):** criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2017.

SOUZA, Fabiano Coelho de. A reforma trabalhista: tramitação, “vacatio legis” e direito intertemporal. *In*: HORTA, Denise Alves [et al.] (coord.). **Direito do trabalho e processo do trabalho. Reforma trabalhista:** principais alterações. São Paulo: LTr, 2018, p. 17-28.

SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados:** trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930. Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

STEFANO, Valerio De. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-64.

SUNSTEIN, Cass. R. If people would be outraged by their ruling should judges care? Public Law and Legal Theory working paper n° 151, 2007. **The Law School The University Of Chicago**, p. 1-65.

SUNSTEIN, Cass R. Backlash’s Travels. **University of Chicago Public Law & legal Theory.** Working Paper, 157, 2007, p. 01-24.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Consulta processual.** Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201900799520&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 17 set. 2020.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Repetitivos e IACs.** Disponível em: https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?p=true&novaConsulta=true&quantidadeResultadosPorPagina=10&i=1&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1074&cod_tema_final=1074&ordenacaoCritério=1&ordenacaoDecrescente=1. Acesso em: 20 dez. 2020.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Jurisprudência.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp?numeroInteiroTeor=6310>. Acesso em: 22 jul 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 58.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 4983:** Processos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4425243>. Acesso em: 26 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 5.728.** Processos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5208901>. Acesso em: 26 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 324.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf><http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 958252.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 26 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 5766:** Processos. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 323 MC/DF.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310538275&ext=.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 895759/PE.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 590415.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 27 ago. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC 62.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5654198>. Acesso em: 09 dez. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 43544.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6008777>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 46356.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6133962>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 46069.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6121703>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 43982.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6025644>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Teses de repercussão geral.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/abrirTemasComRG.asp>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RCL 36958.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5777568>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da CLT: uma visão crítica. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 2, jul./dez. 2003, p. 15-26.

SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 67, n. 4, out./dez. 2001, p. 15-27.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no direito comparado e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 65, n. 1, out./dez. 1999, p. 115-126.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I, 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SWEENEY, Demir J.; WILLIAMS, Thomas A.; ANDERSON, David R. **Estatística aplicada à administração e economia**. Trad. Solange Aparecida Visconti. Revisão técnica Cléber da Costa Figueiredo. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

TEPEDINO, Gustavo. Premissas metodológicas para a constitucionalização do direito civil. **Revista de direito do estado**. Ano 1, nº 2: p. 37-53.

TEPEDINO, Gustavo. Teoria da interpretação e relações privadas: a razoabilidade e o papel do juiz na promoção dos valores constitucionais. *In*: MENEZES, Joyceane Bezerra de; TEPEDINO, Gustavo (Coord.). **Autonomia privada, liberdade existencial e direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 285-297.

THAYER, James B. The origin and scope of the American doctrine of Constitutional law. **Harvard Law Review**, Cambridge, v. 7, n. 3, p. 129-156, 1893.

THE WORLD BANK. PovcalNet: an online analysis tool for global poverty monitoring. *In*: THE WORLD BANK. **Research**. Disponível em: <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet/home.aspx>. Acesso em: 28 out 2020.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El trabajo en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. **Revista Treball, economia i societat**, n. 92, 2019, p. 1-8.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de california. **Revista Jurídica del Trabajo**, Montevideo, n. 1, enero-abril, 2020, p. 278-311.

TOMIO, Fabrício Ricardo de Limas; ROBL FILHO, Ilton Norberto. Accountability e independência judiciais: uma análise da competência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Revista de Sociologia e Política** [online]. vol.21, n.45, pp. 29-46, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Cronologia**. Disponível em: http://trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=5&pagina=CRONOLOGIA. Acesso em: 28 jul. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Pesquisa de súmulas**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/sumula.xhtml>. Acesso em: 08 set. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **Registro histórico dos 39 anos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Curitiba, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho – Comissão de documentação, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Do CNT ao TST**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21016/1975_do_cnt_ao_tst.pdf?sequen ce=9&isAllowed=y. Acesso em: 21 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1946**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/844d2827-0554-4837-b2e7-43088c520d03>. Acesso em: 22 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1946**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/844d2827-0554-4837-b2e7-43088c520d03>. Acesso em: 22 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1950**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/ea933374-e616-498d-ae2c-589b4765cca0>. Acesso em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1960**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/384f7c21-2832-4a5a-b48a-a649a39470b5>. Acesso em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1970**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/b5b7e5d7-150b-4495-b035-44535e06eb4c>. Acesso em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1980**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e160c47e-d368-4bd9-9602-d2f9a4149269>. Acesso em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 1988**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/2d9088e2-137f-4440-b809-94e64d3490d4>. Acesso em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho ano de 2017**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c576d3ff-8be0-692e-a5ac-87f5b3d6120a>. Acesso em: 28 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Leis de criação das varas do trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24550035/VTE+Geral/90727538-a836-3d32-49f7-81f9eef155b0>. Disponível em: 24 jul. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa processual**. Disponível em: file:///C:/Users/admin/Downloads/ArgInc-479-60_2011_5_04_0231.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7b913da55ffbe72b2fc78e3ff01cdf25>. Acesso em: 15 out 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tabela de recursos de revista repetitivos**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/presidencia-nurer/recursos-repetitivos>. Acesso em: 08 dez. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tabela de incidentes de assunção de competência**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/incidente-assuncao-competencia>. Acesso em: 08 dez. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372. Acesso em: 20 dez. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa processual**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 11 fev. 2022.

TULLOCK, Gordon; SELDON, Arthur; BRADY, Gordon L.. **Government Failure: a primer in public choice**. Washington: Cato Institute, 2002.

ULEN, Thomas S. Um prêmio nobel para a ciência jurídica: teoria, trabalho empírico e o método científico no estudo do direito. *In*: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia (orgs.). **Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014, p. 29-92.

VAQUERO GARCÍA, Alberto. Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica. **Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Sevilla, v. 151, jan./mar. 2020, p. 311-326.

VALLE, Vanice Regina Lírio do. **Backlash à decisão do STF: pela naturalização do dissenso como possibilidade democrática**. Texto decorrente da palestra proferida no II Seminário Internacional de Teoria das Instituições. 2013. Disponível em <https://www.academia.edu/5159210/Backlash_%C3%A0_decis%C3%A3o_do_Supremo_Tribunal_Federal_pela_naturaliza%C3%A7%C3%A3o_do_dissenso_como_posibilidade_democr%C3%A1tica>. Acesso em: 25 ago. 2020.

VARUSSA, Rinaldo José. **Trabalhadores e a construção da justiça do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

VIANNA, Francisco José Oliveira. **Problemas de direito sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1938.

VIANNA, Francisco José Oliveira. **Direito do trabalho e democracia social: o problema da incorporação do trabalhador no Estado**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1951.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Estrutura orgânica da justiça do trabalho. **Revista de informação legislativa**, abr.-jun. 1971, p. 121-130.

YEUNG, Luciana. **Além dos ‘achismos’, do senso comum e das evidências anedóticas: uma análise econômica do judiciário brasileiro**. Tese de doutorado. São Paulo (USP), 2010.

YEUNG, Luciana. Jurimetria ou análise quantitativa de decisões judiciais. *In*: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 249-274.

YEUNG, Luciana; AZEVEDO, P. F. Beyond conventional wisdom and anecdotal evidence: measuring efficiency of brazilian courts. *In*: **annual conference of the international society for new institutional economics** (Berkeley:2009). Papers Disponível em: https://extranet.sioe.org/uploads/isnie2009/yeung_azevedo.pdf. Acesso em: 24 jun. 2019.

YEUNG, Luciana; SALAMA, Bruno Meyerhof; CARLOTTI, Danilo. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? **Série: O Judiciário destrinchado pelo ‘Big Data’**, n.1, 2018.

Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Decisoes-Justica-Trabalhista-Serie-Judiciario-Big-Data.pdf>. Acesso em: 21 out 2020.

YEUNG, Luciana. Jurimetria. *In*: RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DOMINGUES, Victor Hugo; KLEIN, Vinicius (Coord.). **Análise econômica do direito: justiça e desenvolvimento**. Curitiba: CRV, 2016, p. 133-139.

ZAFFARONI, Eugenio Raul. **Estructuras judiciales**. Buenos Aires: Ediar, 1994.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão se obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.