

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 60

p. 1 - 326

jan./jun.

2022

UMA PARÁFRASE CONTEXTUALIZADA DESCRITIVA DOS PRINCIPAIS DESAFIOS DO DIREITO TRABALHISTA*

A CONTEXTUALIZED PARAPHRASE DESCRIPTIVE OF THE MAIN CHALLENGES OF LABOR LAW

CONDÉ, Joseane de Menezes**

Resumo: Este artigo visa descrever o panorama histórico e adaptativo da Justiça do Trabalho, como órgão *lato sensu*, sem perder a importância *sui generis* dos juízes e servidores no contexto desafiador. Nesse plano, descreve-se a história desde o início da criação da Justiça Trabalhista até os dias de hoje, com as inovações tecnológicas do teletrabalho e a Reforma Trabalhista. Ademais, faz-se mister descortinar a jurisprudência atualizada e sua aplicação prática diante de casos concretos, cuja incidência repetitiva merece atenção para minimizar a mora nos julgamentos. Nesse sentido, a intenção deste texto é criar um senso crítico no leitor para o futuro do direito do trabalho pós-pandemia, suas consequências imediatas e mediatas, visando a vulnerabilidade de certos grupos sociais, sem perder a segurança jurídica diante de novos julgados e sempre priorizando os direitos sociais inseridos na nossa Constituição Cidadã de 1988.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Reforma trabalhista. Jurimetria. Pandemias.

Abstract: This article aims to describe the historical and adaptive panorama of the Labor Court, as a *lato sensu* body, without losing the *sui generis* importance of judges and civil servants in the challenging context. In this plan, the history is described from the beginning of the creation of Labor Court to the present day, with the technological innovations of

*Artigo baseado no **Seminário Justiça do Trabalho, 80 em 15**, realizado no dia 3.12.2021 (modo telepresencial), sob a organização da Comissão de Preservação da Memória da Justiça do Trabalho da 15ª Região, Campinas-SP.

**Médica Veterinária, especialista em clínica de pequenos animais, formada pela Universidade Federal de Minas Gerais em 2000. Graduanda do curso de Direito na Faculdade Unimep Piracicaba. Contato: joseaneconde@hotmail.com.

teleworking and the Labor Reform. In addition, it is necessary to unveil the updated jurisprudence and its practical application in the face of concrete cases, whose repetitive incidence deserves attention to minimize delays in judgments. In this sense, the intention of this text is to create a critical sense in the reader for the future of post-pandemic labor law, its immediate and mediate consequences, aiming at the vulnerability of certain social groups, without losing legal certainty in the face of new judgments and always prioritizing the social rights included in our Citizen Constitution of 1988.

Keywords: Labor Court. Labor reform. Jurimetry. Pandemics.

1 BREVE HISTÓRICO BRASILEIRO DA JUSTIÇA TRABALHISTA

No período colonial, a partir do Século XVIII, o trabalho escravo foi inserido no cultivo da monocultura da cana-de-açúcar e na extração de minerais. Nesse período, não havia pagamento de salários e os escravos recebiam sua recompensa na forma de alimentos, ou seja, os proprietários das plantações desempenhavam seu papel de possuidores de escravos sem se preocuparem com pagamentos pecuniários.

Posteriormente, em 1808, com a exploração da cultura cafeeira, iniciou-se a imigração de povos oriundos da Europa e da Ásia, como portugueses, italianos, japoneses e alemães, fato que foi acompanhado pela extinção da escravidão em 1888. Nesse plano, o trabalho livre ganhou expressão social e houve substituição do trabalho escravo pelo assalariado. Destarte, havia a necessidade de se implementarem leis que regulassem esse tipo de labor estipulando regras específicas para os imigrantes que estavam chegando. Entretanto, muitos afrodescendentes libertos ficaram à margem da sociedade, sem o apoio estatal na obtenção de novo emprego, moradia e alimentação.

Diante de tantas mudanças no tocante ao tipo de trabalho e mão de obra, havia necessidades iminentes de se criar legislação específica para os diferentes grupos de trabalhadores. Consequentemente, em 1891, o então Presidente Deodoro da Fonseca assinou o Decreto n. 1.313, que vedava o trabalho de crianças menores de 12 anos - essa legislação foi considerada a primeira lei trabalhista. Com o passar dos anos, em 1907, o Presidente Afonso Pena assinou o decreto que autorizava a formação de sindicatos de trabalhadores urbanos, profissionais liberais e cooperativas, fato que foi acompanhado pela instalação de fábricas, principalmente nos Estados do Rio de Janeiro e São Paulo.

Outrossim, mesmo com o início da legalização trabalhista, muitos trabalhadores se sentiram excluídos e mal remunerados, fato

que permeou os questionamentos e as revoltas reivindicatórias. Em 1917 ocorreu a greve geral dos trabalhadores, a qual foi um marco importante para garantir direitos e demonstrar as pressões exercidas pelos sindicatos no período. A sindicalização dessa época permitiu o agrupamento de grupos sociais trabalhistas, com autonomia para impetrar direitos de sua própria classe.

Diante disso, o modelo europeu de legalização trabalhista exerceu influência nas leis e nos tratados interpartes entre o Brasil e o mundo, e ampliou o leque de direitos e deveres trabalhistas. Nesse diapasão, em 1919, o então Presidente Delfim Moreira regulamentou as indenizações por acidentes de trabalho, confirmando tratativas já inseridas com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, como parte do Tratado de Versalhes.

Entretanto, mesmo diante das inovações sociais implementadas, não havia consenso entre as fábricas e os trabalhadores sobre direitos como férias, horas trabalhadas e descanso semanal remunerado. Por conseguinte, a Lei n. 4.982, de 1925, concedeu 15 dias de férias por ano aos empregados e operários em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem a diminuição do salário.

Depois da criação de inúmeras legislações esparsas, intentou-se para a necessidade de solidificação de uma legislação integrativa de cunho protetivo e específico. Nesse plano, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹ foi criada, demonstrando ser um marco regulatório para os trabalhadores e os patrões. Anteriormente à CLT, deve-se lembrar que foi instituída a Justiça Trabalhista, em 1941, no Governo do Presidente Getúlio Vargas, com o intuito de tentar dirimir as lides trabalhistas e concentrar os julgados com maior especificidade. No período, tal Justiça era integrante do Poder Executivo. Nesse contexto, havia a necessidade de se criar um fórum especial para patrões e empregados, com a finalidade precípua de resolver disputas mediadas pelo poder público.

Nesse prisma, mesmo com a criação de normativas específicas para o direito trabalhista, os direitos dos trabalhadores rurais ainda não tinham sido explicitados em leis, fato que deixava muitos trabalhadores do campo desalentados econômica e socialmente. Nesse sentido, foi criada a Lei n. 4.214 em 1963, denominada Estatuto do Trabalhador Rural, fornecendo as bases para a organização sindical do campo brasileiro.

Ademais, em 1971 houve a solenidade de instalação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em Brasília, demonstrando a importância da Justiça do Trabalho no contexto brasileiro e as consequências benéficas de sua implementação na jurisdição nacional. Nesse diapasão,

¹A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas individuais ou coletivas, tanto do trabalho urbano quanto do rural.

em 1988 a Constituição Cidadã rompeu com a ordem constitucional autoritária e priorizou o direito individual e coletivo trabalhista, com posterior aperfeiçoamento do processo do trabalho, e promoveu a difusão da Justiça do Trabalho pelo país. A Carta inovou e incorporou novos direitos sociais, com prioridade a princípios como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e isonomia, entre outros.

Além disso, em 2004 foi promulgada a Emenda Constitucional n. 45, ampliando-se a competência da Justiça Trabalhista com a finalidade de abranger relações de trabalho e não apenas de emprego. Mas foi em 2010 que a Justiça do Trabalho aderiu, oficialmente, ao Processo Judicial Eletrônico (PJe), cujo objetivo era elaborar um sistema único de tramitação eletrônica com consequências benéficas para a celeridade e a transparência dos atos processuais trabalhistas. Nesse período, os desafios dos órgãos e das entidades estavam apenas começando, diante da extensa faixa territorial brasileira e da necessidade de distribuição, para os Estados e municípios, dos avanços em tecnologia da informação. Ademais, seria necessária a capacitação de pessoal e a adequação estrutural para as novas aparelhagens informatizadas.

Nessa perspectiva, depois de muitas discussões e controvérsias, após a tramitação no Parlamento a Reforma Trabalhista foi promulgada pelo então Presidente Michel Temer, em 2017, com a elaboração de mais de 100 alterações normativas. Essa norma, juntamente com a Constituição Federal de 1988, mostrou-se eficaz na utilização diária pelos magistrados e advogados trabalhistas, com muita concretude na tentativa constante de resoluções conflitantes no âmbito do direito do trabalho.

Especificamente no âmbito dos sindicatos, a Reforma Trabalhista excluiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, tanto para a empresa como para os empregados, o que causou uma drástica perda de receita para as entidades sindicais. Alguns estudos indicam que houve uma perda de cerca de 90% da contribuição no primeiro ano de vigência da Reforma Trabalhista. Consequentemente, muitos doutrinadores são a favor dessa medida, pois a intenção de descontar tal pecúnia dos salários dos trabalhadores permeava nuances a favor do empoderamento de sindicatos politicamente. Desse modo, até os dias de hoje há dicotomias de entendimentos sobre interesses individuais e coletivos.

Com o advento da pandemia de Covid-2019, seu enfrentamento provocou a paralisação parcial das atividades econômicas devido aos constantes *lockdowns* e restrições a direitos de locomoção. Nesse momento de desafio coletivo, o Poder Judiciário teve que adotar medidas como audiências por videoconferências, suspensão de algumas atividades presenciais e regime de trabalho remoto. Em consequência, a quarentena e o isolamento social fizeram com que a Justiça Trabalhista priorizasse a saúde como um direito fundamental, tanto do cidadão quanto dos

magistrados, advogados e partes no processo, e manteve a alta produtividade no curso da pandemia.

Ademais, a Portaria n. 2.039/2020 foi editada pelo Ministério da Saúde, cogitando-se a necessidade de se preservarem as categorias profissionais cujo enfrentamento diário na linha de frente contra a Covid-19 preconizava medidas específicas, pautadas em critérios objetivos. Assim, demonstrando-se o nexos causal associado, enfermeiros, médicos, fisioterapeutas e demais profissionais da saúde poderiam, presumidamente, ser incluídos na normativa que preestabelecia a Covid-19 como uma doença ocupacional. Nessa perspectiva, a normativa é restritiva e só poderia ser atribuída a funcionários especificamente contaminados em ambiente de trabalho. Outras categorias profissionais teriam o ônus da prova de requisitar atributos necessários à instrução probatória. Esse assunto coloca em xeque questionamentos a respeito da hierarquia de leis, pois uma portaria é hierarquicamente inferior à CLT e à Constituição Federal, e estas não tratam especificamente sobre doença profissional e coronavírus. Portanto a hermenêutica analisaria a questão da especificidade em relação ao caráter geral normativo.

No entanto, após muitas discussões e divergências, o Ministério da Saúde cancelou a referida portaria e determinou uma avaliação prévia do ambiente de trabalho e da forma de contaminação, antes de definir a doença como de cunho profissional. Desse modo, atualmente, diante da divergência na legislação, tanto o patrão quanto os empregados devem evitar contágios no ambiente trabalhado utilizando-se de todos os meios necessários para conter a disseminação do vírus. Percebe-se que há muitas incertezas e vulnerabilidades no nosso ordenamento jurídico a respeito das consequências inerentes ao contágio da Covid-19. Discute-se a necessidade de projeções preditivas para o futuro pós-Covid-19 para denotar lides empregatícias inerentes às suspensões, aos acordos e aos contratos trabalhistas pactuados na contemporaneidade.

Segundo o Juiz do Trabalho Otavio Calvet, “deve-se repensar no consequencialismo das decisões judiciais em tempos de pandemia, pois o magistrado deve exercer o papel imparcial de decisão e não um líder sindical”². Recente julgado da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre aprovou a insalubridade, em grau máximo, para um funcionário da EBCT, alegando contágio de coronavírus por contato direto com as cartas. Nesse contexto, a sentença foi baseada no fato de o empregado trabalhar dentro da agência atendendo ao público e recebendo as cartas

²Otavio Torres Calvet é Juiz do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região, Rio de Janeiro, mestre e doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). *Vide também*: CALVET, Otavio Torres. Insalubridade por Covid-19: o fabuloso destino da Justiça do Trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/trabalho-contemporaneo-insalubridade-covid-19-fabuloso-destino-justica-trabalho>.

diretamente. Diante de tal situação, percebe-se que há uma linha tênue e subjetiva em algumas decisões, que podem repercutir em outros julgados interferindo em sentenças importantes. Desse modo, o papel da Justiça Trabalhista pode ser descrito como um equalizador de pretensões demandadas e impedir injustiças sociais, pautando-se no princípio da isonomia das partes.

Ademais, apesar do assunto ainda sem resolução, há avanços tecnológicos oriundos da informatização. Após oito décadas da criação da Justiça Trabalhista, os juízes se preparam para o aperfeiçoamento do projeto intitulado **Justiça 4.0**³, com técnicas de efetividade virtual criando um novo paradigma nas audiências e nos julgamentos. Há uma nova aceitação de provas digitalizadas, que serão utilizadas com a devida cautela e a garantia de direitos fundamentais do contraditório e da ampla defesa. Essas novas provas devem refletir, de forma fidedigna, a real situação do processo.

Segundo a Ministra do TST, Maria Cristina Peduzzi, a primeira mulher a ocupar o mais alto cargo da Corte,

[...] a atuação da Justiça do Trabalho tem sido fundamental, porque auxilia a sociedade brasileira a compor conflitos que são típicos de um sistema capitalista equilibrado entre as demandas empresariais e as trabalhistas. [...] Agora temos novas formas de prestação de serviço e esse é o grande desafio do presente. É o caso do teletrabalho, da prestação de serviço por meio das plataformas virtuais e dos aplicativos para entrega de refeições e de transporte. No nosso regime, cabe ao legislador instituir formas de regulamentar e cabe à Justiça do Trabalho [...] aplicar, de forma técnica, segura e precisa a legislação em vigor. (FERNANDES; GOES, 2021).

2 CONQUISTAS POSITIVAS E REVESES NO ÂMBITO TRABALHISTA

Apesar de muitas discussões e a decretação de muitas medidas provisórias que não foram aprovadas pelo Congresso Nacional, infere-se que a Reforma Trabalhista trouxe muitos benefícios e inovações necessárias à adaptação na nova realidade pós-Covid-19. Um exemplo disso é a legalização do teletrabalho e sua concepção de economicidade e praticidade gerada nas grandes cidades. Nesse ângulo, tanto comerciantes

³O Programa **Justiça 4.0** - Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos - tem como objetivo promover o acesso à Justiça por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial.

quanto lojistas tiveram que se adaptar ao novo normal, pois as pessoas começaram a não utilizar o transporte coletivo diariamente, deixaram de frequentar restaurantes e diminuíram as compras de vestuários. Por conseguinte, surgiu uma nova classe de “uberizados”, que trabalhava por aplicativos de entrega rápida, suprindo a necessidade das pessoas isoladas socialmente. Nessa perspectiva, muitas pessoas conseguiram se adaptar e foram criadas novas fontes de renda e novos tipos de trabalho. Entretanto, há críticas entre o mundo acadêmico e os juristas sobre a falta de leis específicas para estabelecer horário, rendimento, fiscalização e descanso dos “uberizados”. A grande questão que se coloca é a relação entre patrão e empregado das plataformas (como a iFood), pois não há subordinação inerente a um emprego, mas há remuneração. Muitos julgados contestam a empregabilidade dos trabalhadores de “ubers”, todavia recentemente o Tribunal Britânico, em fevereiro de 2021, julgou que o motorista da Uber é um funcionário e deve ter seus direitos concretos garantidos. Este foi um dos processos trabalhistas mais importantes em décadas, de acordo com o jornal **Valor Econômico**, da Editora Globo⁴.

Além do teletrabalho, a Reforma Trabalhista legalizou o trabalho em regime intermitente, especialmente aprimorado e adequado ao atendimento de demandas esporádicas e descontínuas e picos de necessidades imprevisíveis. Determinada prática já existia, mas ainda não era regulamentada e deixava inúmeros trabalhadores à margem da proteção legal. Nessa perspectiva, as vantagens inerentes ao trabalho intermitente são a proteção trabalhista e previdenciária, a flexibilidade para atendimento, a diminuição de custos com horas ociosas e a desburocratização. Deve-se argumentar que tal modalidade não substitui o contrato de trabalho padrão, com efetiva jornada integral, mas se adequa à atual necessidade empresarial brasileira.

Note-se que, nesse tipo de contrato, não há número mínimo de horas trabalhadas e há adequação de acordo com a gestão de trabalho de cada empresa, fato que denota mais uma vantagem concreta. De acordo com o TST, 156 mil vínculos formais nessa modalidade foram promovidos no Brasil em 2019. Um exemplo de aumento gradual do trabalho intermitente ocorre no setor industrial, cuja sazonalidade e imprevisibilidade permitem rotinas episódicas entre trabalhadores.

Infere-se que muitas vantagens foram percebidas com a aprovação da Reforma Trabalhista, observando-se que houve um preenchimento de lacunas deixadas pela CLT ao regular o teletrabalho, o contrato intermitente e a terceirização, além de flexibilizar a autonomia

⁴CROFT, Jane; VENKATARAMAKRISHNAN, Siddharth. FT: Uber tem derrota histórica após tribunal britânico julgar que motorista é funcionário. **Valor Econômico**, São Paulo, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/mundo/noticia/2021/02/19/ft-uber-tem-derrota-historica-aps-tribunal-britnico-julgar-que-motorista-funcionario.ghtml>.

negocial coletiva - fato que permitiu avanços positivos. Um marco regulatório intransponível foi a legalização da exigência de honorários de sucumbência em processos trabalhistas com a finalidade de filtragem específica de casos levados ao Judiciário. Neste sentido, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766⁵, proposta pela Procuradoria Geral da República, questionava sobre a gratuidade de justiça e a imposição de verbas sucumbenciais, como custas processuais, honorários advocatícios e perícias. Diversas discussões no mundo acadêmico e nos escritórios de advocacia descrevem que a imposição dessa taxa é benéfica e promove o desafogamento do Judiciário. Portanto, ainda persistem questionamentos a respeito do benefício da imposição de verbas de sucumbência e a possível diminuição de ações trabalhistas, com a finalidade de restringir lides inconcretas e desnecessárias.

Segundo o Juiz do Trabalho e colunista do **Conjur**, Otavio Calvet,

[...] ‘vivemos em um modelo de sociedade que estimula o litígio, [...] vimos um aumento de ações na Justiça como um todo. Na Justiça do Trabalho, além da grande quantidade de ações, cada uma delas tem dezenas de pedidos. Uma ação trabalhista vale por umas 15 ações civis’ [...].

[...] Segundo Calvet, logo após a vigência da reforma trabalhista, o número de ações chegou a cair 40% e houve uma mudança na quantidade e de tipos de pedidos. (SANTOS; GOES, 2021).

Nesse prisma, tudo indica que tanto a Reforma Trabalhista quanto a atual situação pandêmica causaram relevantes mudanças no tipo de negociação entre patrão e empregado, pois na contemporaneidade ambos têm que cooperar para conseguir o “ganha-ganha” em demandas judiciais.

Quando se fala em “uberização de trabalho”, observa-se que o conceito de trabalho digno pode passar por uma metamorfose, pois hoje a grande preocupação não é o emprego, mas sim sustentar a família diante das intempéries. Nesse diapasão, o número de desempregados no Brasil entre o ano de 2020 e o mês de março de 2021 chegou ao patamar de 14,4 milhões de pessoas - fato que explica a grande migração para a forma de trabalho “uberizado”. Nesse ângulo, percebe-se que com a pandemia e as inovações tecnológicas no mundo do trabalho, muitas pessoas perderam seus empregos e tiveram que se especializar ou se adaptar de forma a gerar rendimentos. Há um paradoxo entre inserir essas pessoas em um vínculo

⁵A ADI 5766 tem por objeto discutir a constitucionalidade do art. 791 da CLT pelos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF).

trabalhista, proporcionando direitos e deveres sociais, ou apoiar plataformas como a iFood, que estão positivando rendimentos a incontáveis indivíduos em uma época *sui generis* como a da pandemia de Covid-19.

Segundo Calvet,

[...] a tendência no mundo é de reconhecer que essas pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais estão carentes de proteção social. 'Essa nova forma de trabalhar não pode ficar ao léu e sem regulamentação [...]'. (SANTOS; GOES, 2021).

Alguns países da Europa têm criado novas leis para tentar dirimir conflitos trabalhistas recorrentes. Em março de 2021, por exemplo, a Espanha anunciou uma medida que irá atribuir direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos. O texto da sentença espanhola considerou os trabalhadores como assalariados, com priorização de direitos individuais fundamentais. Essa providência determinada na Europa deve permitir que as empresas se adequem às novas regras com maior celeridade. Uma questão ímpar a ser contextualizada é a de que, uma vez que o “uberizado” seja considerado empregado, deve pagar impostos inerentes à sua profissão, arcando com os deveres da classe como todos os empregados.

3 O STF AUXILIANDO NAS RESOLUÇÕES TRABALHISTAS

Uma das decisões do Supremo Tribunal Federal mais aguardadas de 2020 foi a consideração da Taxa Referencial (TR)⁶ como inconstitucional para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais. Por conseguinte, para melhor equilíbrio isonômico de cobrança, instituíram-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) e a taxa Selic na correção dos débitos trabalhistas, fato que trouxe à tona a iminente crise tributária do Brasil e a necessidade de Reforma Tributária.

Quanto à terceirização, muitos acórdãos determinam que a responsabilidade administrativa, em caso de inadimplência da prestadora de serviço, não pode ser automática. O STF decidiu que a condenação da Administração Pública estará vinculada à comprovação probatória da conduta omissiva na fiscalização. Basta salientar que a Administração Pública tem o poder-dever de proteger, fiscalizar e punir os administrados com razoabilidade, nos limites da legalidade. Quando o Estado

⁶A Taxa Referencial é um índice de reajuste criado no Governo do Presidente Fernando Collor, com o objetivo de servir como referência para a economia brasileira e auxiliar no controle da inflação.

se omite em relação a pagamentos de terceirizados, pode-se questionar sobre a responsabilização administrativa e civil desses atos.

Outrossim, visando a dignidade da pessoa humana e principalmente da gestante, o STF decidiu que a licença-maternidade começaria a contar a partir da alta da mãe ou do recém-nascido, suprimindo a omissão legislativa que não protegia mães e bebês em longas internações em Unidades de Terapia Intensiva (UTIs). Além disso, quanto à licença-maternidade, outro julgado chamou a atenção para o princípio da isonomia, igualando tal direito à mãe adotante, fato que foi considerado um avanço social.

Quanto ao imposto sindical, diante de muita controvérsia, validou-se o fim da contribuição sindical compulsória e foi julgada inconstitucional a suspensão de exercício profissional por inadimplemento de anuidades de Conselhos de Classe. Esse fato beneficiou inúmeros trabalhadores que, na ocasião, tinham descontos vinculados à remuneração sem a real utilização sindical. Por conseguinte, houve a diminuição da arrecadação dos sindicatos, que perderam poderes gradativamente.

Além disso, o STF aprovou a Lista Suja, que criou o Cadastro de Empregadores que submetem seus empregados a condição análoga à escravidão. Essa medida foi um marco na imputação e na responsabilização civil e penal de empresas até então encobertas sob o véu da licitude. Infelizmente, em pleno Século XXI, descobriu-se que muitas empresas bem-sucedidas no mercado de trabalho permitiam empregar migrantes hipossuficientes, determinando a estes um trabalho análogo à escravidão, condição proibida pela Constituição Federal de 1988.

Conclui-se que, diante de todos esses julgados, o STF tentou seguir uma linha de isonomia e igualdade material, revestindo-se de um grau de adaptabilidade às transformações oriundas da Justiça Trabalhista. Desse modo, observa-se que as decisões colegiadas tentam imprimir a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade dos direitos e garantias constitucionais.

Em relação ao ano de 2019, o ano de 2020 superou em 4% os julgamentos ocorridos no TST, de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ou seja, a metodologia do teletrabalho tem se destacado como experiência bem-sucedida em relação à produção. Ademais, houve redução de custos quanto às despesas com instalação física e transportes de servidores públicos. Nesse sentido, para melhorar a transição do processo físico para o virtual, foram aprimoradas as iniciativas de inteligência artificial, como o programa denominado **GEMINI**⁷, que agrupa documentos por similaridade de temas.

⁷O **Projeto GEMINI**, ferramenta desenvolvida com a ajuda do TRT da 5ª Região, Bahia, tem a proposta de utilizar a inteligência artificial para dar mais celeridade aos processos; apresenta-se na funcionalidade 2.6 do PJe.

Entretanto, quando se pondera a realidade cognitiva de alguns servidores, juízes e membros do Judiciário, percebe-se que muitos necessitam de convívio real, com contato fora das telas para obterem eficiência no trabalho. Com a pandemia, muitas pessoas perderam produtividade e motivação, estão isoladas das famílias e, às vezes, até necessitam de cuidados psicológicos. Portanto, a realidade célere das ações virtuais do teletrabalho pode mascarar sérios problemas individuais atuais e futuros. Nessa perspectiva, com a possível e esperada finalização da pandemia de Covid-19, o novo normal deve absorver os melhoramentos tecnológicos que vieram para ficar e promover projetos de reintegração social, pautados no bem-estar psicológico dos serventuários, juízes e promotores.

Ademais, há uma polêmica que causa discussão entre os indivíduos e coloca em xeque atributos ligados à acessibilidade: questiona-se a aceitação da tecnologia disponibilizada pelo Portal Virtual dos Tribunais e o conseqüente acolhimento pelo público-alvo de muitas pessoas hipossuficientes economicamente. Nesse ângulo, alguns acreditam que o fato de se fazer uma petição trabalhista pelo computador pode facilitar e acelerar os procedimentos, mas outros contradizem, divulgando que somente 61% das pessoas que ganham menos de um salário-mínimo têm acesso à internet no Brasil. Conclui-se que justamente os que mais necessitam de auxílios da tecnologia virtual processual podem não conseguir o acesso imediato com efetividade.

4 JURIMETRIA, ALGORITMOS E PREVISIBILIDADE NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

De acordo com o advogado trabalhista Bernardo de Azevedo, o futuro da Justiça, em geral, deve ser pautado na previsibilidade e na adaptação às mudanças, nos âmbitos interno e externo; explica a necessidade de a justiça e os escritórios de advocacia desenvolverem hábitos de previsão futura, de curto e médio prazo.

Nessa concepção, de forma inovadora na justiça e no direito *lato sensu*, criou-se a Jurimetria (inteligência artificial para monitorar ações, comparar processos e prever resultado optando por estratégias defensivas específicas). Pode-se presumir que todo advogado é um futurista, desde o atendimento ao cliente no escritório, até o possível sucesso da causa a ser sentenciada pelo juiz. Os exemplos descritos pelos advogados trabalhistas da **Deep Legal Web**⁸, por exemplo, são os avanços no

⁸**Deep Legal Web**, uma solução que monitora, compara e prediz o resultado de carteiras de ações judiciais. Pode ser utilizada em empresas e escritórios, promovendo impacto imediato baseando-se em dados estatísticos e visão estratégica.

contencioso civil e trabalhista, a recuperação de créditos, o *marketing* e a mineração de dados jurídicos, entre outros.

Em contraste com a inovação descrita anteriormente, um fato curioso ocorrido no Tribunal da Relação em Minas Gerais, no ano de 1929, demonstra a antiga burocratização processual que anulou uma sentença trabalhista por ter sido formalmente datilografada e não ser escrita à mão como de costume. Nos dias atuais, pode-se fazer um paralelo metafórico na aceitação da Jurimetria como forma concreta no auxílio à resolução de lides pelos magistrados. Pode-se inferir ainda que, mesmo com as inovações tecnológicas da Jurimetria analítica e os benefícios futuros, muitos sistemas judiciários ainda necessitam adaptar o processo físico ao virtual. Ademais, essas soluções requerem grande aporte financeiro para serem implantadas, tanto nos órgãos públicos quanto nos escritórios de advocacia, com capacitação futura dos funcionários.

Com a globalização e a massificação da internet, o *Big Data*, ou seja, a análise de grandes volumes de dados variáveis, demonstra-se a necessidade de controle e transparência no contexto contemporâneo das entidades públicas e privadas. Focando especificamente no Poder Judiciário brasileiro, nota-se que a grande quantidade de processos cria inúmeros dados a serem arquivados e inseridos no sistema eletrônico judicial, que podem beneficiar tanto os magistrados quanto as partes. Consequentemente, muitos estudos determinam a importância da valoração atual dos dados inseridos virtualmente, fato que pode determinar disputas geopolíticas na obtenção dessas informações.

Outrossim, com a digitalização dos processos, muito se tem discutido sobre a praticidade da utilização da técnica *Visual Law*⁹ ou *Legal Design*, que une o Direito à tecnologia com objetividade. De acordo com pesquisas do Conselho Nacional de Justiça, entre 100 magistrados entrevistados, 67% deles criticam o excesso de páginas e a subjetividade das petições e contestações. Nesse sentido, descrevem que a petição ideal deve ter boa formatação, objetividade e clareza. Portanto, especificamente na Justiça Trabalhista, observa-se que a utilização de *design* de produtos e serviços jurídicos se torna adequada no desempenho processual eficiente e célere.

Segundo uma pesquisa da Universidade de Minnesota, a apresentação de recursos visuais no Judiciário norte-americano é 43% mais persuasiva quando se promove a utilização de mapas jurídicos, podendo-se concluir que haverá uma efetiva conciliação entre os direitos positivados nas leis e a compreensão do juiz e das partes envolvidas. No

⁹*Visual Law*: utilizam-se recursos visuais para tornar a comunicação jurídica mais acessível para o público final.

Brasil, essa técnica está sendo apreciada por alguns juristas, demonstrando a necessidade adaptação e renovação constante individual e coletiva.

Portanto, os benefícios da *Visual Law* são: maior acesso aos cidadãos, diminuição do tempo gasto nas análises processuais, padronização documental e compreensão jurídica. Como exemplo, pode-se citar a utilização do *Legal Design* pela Vara de Acidentes do Trabalho de Porto Alegre, reunindo nos processos ícones, gráficos, fluxogramas, *QR Codes* e iconogramas para orientar as partes e testemunhas. Desse modo, com o passar dos tempos, tudo indica que esse aparato tecnológico veio para efetivar a compreensão e desburocratizar o sistema, e deve ser difundido plurilateralmente.

5 DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA CRISE ECONÔMICA MUNDIAL

Na atualidade, a crise econômica está presente em todos os setores trabalhistas brasileiros, e é visível que as empresas, em plena expansão, acionaram os freios. Muitas não tiveram opção e demitiram milhares de trabalhadores diante da imposição de *lockdown* e isolamento social. Os reflexos imediatos da turbulência mundial já chegaram ao Judiciário, em especial à Justiça do Trabalho. Infelizmente, muitas empresas, no contexto atual, não possuem fluxo de caixa para pagar o que é de direito de ex-funcionários. Pode-se considerar que devido às demissões coletivas, as negociações têm sido opções cada vez mais utilizáveis. Neste momento de crise, governo, sindicatos e empresas terão que buscar alinhamento entre as ações e as estratégias, permitindo a redução temporária dos encargos sobre a folha de pagamento das empresas. Nesse diapasão, ainda não se sabe, com exatidão, sobre as proporções das futuras demandas trabalhistas e suas possíveis finalizações, além do aspecto financeiro dispensado pelo empregador e empregado em custas processuais e perícias.

Desse modo, como os princípios e as regras geram tecnologias, crises geram inovações e celeridade. No contexto atual de grandes mudanças econômicas e sociais, algumas soluções como a conciliação, a arbitragem e a mediação são admitidas como formas céleres e efetivas de resolução de conflitos, tanto na área trabalhista quanto em outros ramos do Direito. Podem ser denominadas também como um sistema multiportas, ou seja, tentar utilizar todas formas de negociação para evitar as demandas demoradas do Judiciário.

Com a vigência do Novo Código de Processo Civil, em 2015, muito se tem discutido sobre a utilização da conciliação como forma de solução subsidiária de lides no processo trabalhista. Uma grande

quantidade de demandas trabalhistas está sendo arrefecida com a conciliação, que prega a autonomia decisional entre as partes e o auxílio de um terceiro mediador imparcial ao processo. Nesse contexto, a crise causada pela Covid-19 incentivou ainda mais muitas empresas e empregados a efetivar acordos, economizando tempo e dinheiro e tentando equilibrar forças. Muitos doutrinadores acreditam que essa ferramenta de cooperação trabalhista tende a ser utilizada com maior frequência em tempos difíceis de crises sanitárias e econômicas. Essa tratativa expõe o debate a respeito da positividade de normas com disseminação de novos contornos no Judiciário, provocando a flexibilização de direitos e deveres trabalhistas.

6 ARQUIVOS PERMANENTES E MEMÓRIA INSTITUCIONAL: uma possível conexão das pandemias atuais com as do passado

Para se tentar prever novas crises sanitárias e prevenir todas as consequências maléficas inerentes a perdas econômicas e sociais, deve-se estudar os fatos ocorridos no pretérito, suas causas e consequências. Neste sentido, a história passada das pandemias mundiais revela que os erros excertos ocorridos podem se repetir no futuro, se não houver práticas preventivas eficientes de contenção.

Primeiramente, deve-se refletir sobre as pandemias e suas consequências, desde o início do Século XIV, com a Peste Negra, até a Cólera em 1817. Ambas impactaram de forma acentuada a economia e o modo de trabalhar e viver da população. Depois disso, vieram a Gripe Espanhola¹⁰ e a Gripe Suína, com prejuízos incontáveis para a humanidade. Entretanto, quando se estuda e revisa o passado, percebe-se que as formas de lidar com o problema são semelhantes, como o isolamento social, a vacinação em massa e a proteção individual.

Especificamente no âmbito trabalhista, os arquivos armazenados nos Tribunais permitem observar a problemática recorrente diante de crises sanitárias e econômicas. Um exemplo disso foi demonstrado na Palestra Telepresencial “Pandemia e Relações de Trabalho”, lançada na Semana da Memória da Justiça do Trabalho, em 2020. Nela enfatizou-se a pandemia e os reflexos no mundo do trabalho, com o objetivo de contextualizar a situação paradigmática dos tempos.

¹⁰A Gripe Espanhola, também conhecida como Gripe de 1918, foi uma vasta e mortal pandemia do vírus Influenza, infectando estimativamente 500 milhões de pessoas, ou seja, cerca de 1/4 da população mundial.

A grande ferramenta arquivística tem a pretensão de não perder o vínculo com o passado e auxiliar na resolução de novas demandas futuras. Para isso, deve-se manter os arquivos e registros das ações organizados, pois os documentos trazem as informações sobre os fatos em si, e não a interpretação de algumas pessoas.

Por conseguinte, diante de todas as considerações cuidadosamente elaboradas, conclui-se que a Justiça do Trabalho exerce um papel fundamental na conscientização evolutiva interdisciplinar. Nesse sentido, cada vez mais privilegia-se a celeridade, a publicidade de decisões e a igualdade formal e material na resolução das demandas trabalhistas. Tanto a parte empregada quanto o empreendedor e os patronos envolvidos nos conflitos devem priorizar a razoabilidade e a proporcionalidade inseridas na Constituição Cidadã. Ademais, quando se comparam diversos julgados do Supremo Tribunal Federal, observa-se que, em qualquer demanda judicial, os princípios do contraditório e da ampla defesa devem ser equalizados para que haja uma resolução justa e efetiva.

Quanto aos aspectos relevantes inseridos a partir dos avanços tecnológicos, percebe-se que, na sua grande maioria, vieram para ficar e vão fazer parte do cotidiano nos Tribunais e nos escritórios. A legislação e as relações trabalhistas tendem a se modificar dia a dia, e a flexibilização do trabalho é aceita globalmente, diante do contexto mundial. A Justiça Trabalhista exerce um papel fundamental na relação entre empregado e empregador, e deve evoluir concomitantemente com adaptação às transformações.

REFERÊNCIAS

CALVET, Otavio Torres. Insalubridade por Covid-19: o fabuloso destino da Justiça do Trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/trabalho-contemporaneo-insalubridade-covid-19-fabuloso-destino-justica-trabalho>.

CROFT, Jane; VENKATARAMAKRISHNAN, Siddharth. FT: Uber tem derrota histórica após tribunal britânico julgar que motorista é funcionário. **Valor Econômico**, São Paulo, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/mundo/noticia/2021/02/19/ft-uber-tem-derrota-historica-aps-tribunal-britnico-julgar-que-motorista-funcionario.ghml>.

FERNANDES, Rayane; GOES, Severino. “O conceito de trabalho digno passa por metamorfoses”, afirma Peduzzi. **Consultor Jurídico**,

São Paulo, 14 mar. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-14/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst>.

SANTOS, Rafa; GOES, Severino. Reforma, uberização e competência são desafios da Justiça do Trabalho, 80 anos. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 1º maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-01/futuro-justica-trabalho-marcado-dilemas-modernos>.