

Novas realidades redefinem relações entre empresas e trabalhadores

08/12/2024

Reportagem publicada no **Anuário da Justiça Direito Empresarial 2024, lançado na última semana, na Fiesp. A versão impressa está à venda na **Livraria ConJur** ([clique aqui](#)). Acesse a versão digital pelo site do **Anuário da Justiça** (anuario.conjur.com.br).*

“Você só sabe o custo de uma relação de trabalho no Brasil depois que ela termina, isso é muito problemático, inclusive, do ponto de vista da empregabilidade.” Essa preocupação, que é de qualquer empresário no país, foi compartilhada pelo presidente da Suprema Corte brasileira, Luís Roberto Barroso, durante julgamento no Plenário. A alta litigiosidade na área trabalhista prejudica o país, a segurança jurídica e afasta investimentos, disse.

Quatro milhões de novas reclamações trabalhistas foram propostas em 2023. Aumento de 29% em relação ao ano anterior, de acordo com dados do Conselho Nacional de Justiça. Ao contrário do que se pensou durante a aprovação da última reforma trabalhista, em 2017, a litigiosidade entre trabalhadores e empresas continua alta. Hoje, a Justiça especializada recebe 11% de toda a demanda do Poder Judiciário.

Os processos julgados durante o último ano, 4,6 milhões de casos, resultaram no pagamento de R\$ 41,3 bilhões aos trabalhadores – R\$ 17,1 bilhões em acordos, R\$ 18,2 bilhões em execuções e R\$ 6 bilhões em pagamentos espontâneos. De 2020 para 2023, o total da verba indenizatória passou de R\$ 29 bilhões para R\$ 41 bilhões, segundo dados compilados pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O STF promoveu, em abril de 2024, debate sobre as causas e alternativas para solucionar conflitos no campo do trabalho. O encontro teve a participação de representantes de instituições de classe, de empregadores e de trabalhadores, da OAB, do Ministério do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, de órgãos do Poder Judiciário e de acadêmicos pesquisadores.

Na ocasião, o ministro Luís Roberto Barroso apresentou estudo feito por pesquisadores da Universidade do Estado do Rio de Janeiro que aponta a informalidade e o descumprimento da legislação trabalhista entre os principais motivos para a litigiosidade. Mas também o fato de que as frágeis micro e pequenas empresas são responsáveis por quase metade dos empregos com carteira assinada no país.



Capa do Anuário da Justiça Direito Empresarial 2024



Quatro milhões de novas reclamações trabalhistas foram propostas em 2023 – 29% a mais que em 2022

No início de 2024, o IBGE registrou 46 milhões de brasileiros com carteira assinada no país e outros 38,8 milhões de trabalhadores informais, seis milhões a mais que o número registrado em fevereiro do ano anterior. A taxa de desemprego em agosto era de 6,8%, a menor para o mês na série histórica.

De acordo com o estudo, há evidências da relação entre o aumento no número de vínculos trabalhistas e a queda no índice de reclamações na Justiça do Trabalho. O aumento do desemprego também tem influência nesse índice, de maneira negativa, como apontaram os autores do estudo em artigo publicado no site *Jota*.

Dados do DataJud, o painel estatístico do CNJ, mostram que de cada três ações trabalhistas, uma discute a rescisão do contrato de trabalho – depois que ele termina, como bem pontuou o presidente do STF em sua fala. Somando-se as ações que discutem a jornada de trabalho e as que questionam a remuneração, tem-se 75% das demandas judiciais trabalhistas.

Entre os processos decididos em 2023, 12% foram julgados improcedentes, ou seja, foram favoráveis aos empregadores, contra 7% julgados totalmente procedentes e 30% parcialmente procedentes, os quais, em parte, beneficiam os trabalhadores. A conciliação solucionou de comum acordo 38% dos casos enquanto 14% das ações foram extintas ou arquivadas, sem análise do mérito pelo juiz. Somando acordos e nulidades, pode-se crer que, com um pouco de bom senso das partes, metade dos litígios poderiam ser solucionados sem intervenção do Judiciário.

Segundo a pesquisa da Uerj, o descumprimento da legislação pode ser explicado pelo perfil da maioria dos reclamados na Justiça: são micro e pequenas empresas, responsáveis por metade dos empregos com carteira assinada no setor privado. “No entanto, tais empresas constituem, após os microempreendedores individuais (MEI), o segmento empresarial com maior taxa de insucesso – 21,6% fecham as portas após cinco anos de atividade”, destacam os pesquisadores.

Apesar do peso para o mercado de trabalho, o setor não merece tratamento diferenciado na legislação, afirma o estudo, que recomenda maior proteção a esses empreendedores. “A análise desse cenário indica a importância de se repensar o tratamento dado pela legislação trabalhista às micro e pequenas empresas.”

Parecer levado ao STF pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) concluiu que a litigiosidade em si não é um problema, mas o descumprimento da legislação trabalhista é. “A cultura do descumprimento da legislação se manifesta de forma acentuada no mundo do trabalho, potencializando a litigiosidade. É comum o acesso à Justiça do Trabalho em razão de inadimplementos elementares ou devido à presença de elementos fraudulentos nas relações contratuais, com evidente burla à legislação trabalhista e ao reconhecimento do vínculo de emprego”, diz o parecer.

As frequentes alterações da legislação trabalhista também são motivo de tensão das relações de trabalho e contribuem para o aumento da litigiosidade. “Empregadores e empregados sofrem com a insegurança jurídica dos contratos de trabalho que, modificados, geram novas demandas judiciais”, ressalta o documento. Também contribui para a litigiosidade trabalhista, segundo o parecer, o desrespeito às regras de duração do trabalho, fixadas pela Constituição Federal no limite de oito horas diárias e 44 horas semanais.

No encontro promovido pelo STF, foram apontadas sugestões para conter a corrida aos tribunais: investimentos em soluções extrajudiciais de conflito; homologação das rescisões contratuais com a participação dos sindicatos e a presença de advogados; punição aos advogados responsáveis por demandas predatórias; uniformização da jurisprudência trabalhista.

Ministro do TST, Ives Gandra Filho entende que a alta litigiosidade é resultado da insegurança jurídica provocada pelo excesso de protecionismo do TST e da Justiça do Trabalho como um todo: “Quando não se respeitam as decisões do STF, de cunho mais liberal, e se usam de distinções para não se aplicar seus precedentes, os recursos proliferam e as demandas não terminam. Quando se invoca o princípio da dignidade da pessoa humana como violado diretamente para se deferir vantagens não previstas em lei, o custo social passa a não ser suportado pelas empresas. Quando se muda jurisprudência pacificada por décadas, geram-se passivos trabalhistas inadmissíveis”, criticou em entrevista ao **Anuário da Justiça Brasil 2024**.

ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2023

MINISTROS NO TST	27
TRTs	24
DESEMBARGADORES	551
VARAS	1.587
JUIZES	2.909
SERVIDORES	42.050
ORÇAMENTO 2023	R\$ 26 bilhões

Fonte: Relatório JT 2023

Estrutura total da Justiça do Trabalho em primeira, segunda e terceira instâncias



ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2023

MINISTROS NO TST

TRTs

DESEMBARGADORES

VARAS

JUIZES

SERVIDORES

ORÇAMENTO 2023

R\$ 26

Fonte: Relatório JT 2023

Movimento processual nas varas trabalhistas, TRTs e no TST

Como forma de reduzir a quantidade de ações judiciais e privilegiar os julgamentos de repetitivos, o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho celebraram, em 2023, um acordo de cooperação técnica. Em 2024, foi assinado um termo aditivo deste acordo para a identificação rápida e eficiente de questões jurídicas e o seu julgamento como precedente qualificado. O acordo também pretende automatizar rotinas de acesso a dados processuais. “O acordo é um passo importante na disseminação dessa cultura no TST e na Justiça do Trabalho”, disse o presidente do TST, Lelio Bentes Corrêa, na cerimônia de assinatura.

Tendo como um de seus objetivos o desafogo da Justiça do Trabalho, a reforma trabalhista ainda apresenta divergências entre juízes e tribunais, impactando na segurança jurídica, depois de sete anos de sua aprovação. Advogados ouvidos pelo **Anuário** destacam a importância de uma jurisprudência sólida para o empresariado. **Francisco de Assis Brito Vaz**, sócio do Siqueira Castro Advogados, diz que a previsibilidade é um pilar para o bom desenvolvimento dos negócios, e uma das grandes preocupações das empresas é saber se está fazendo tudo certo nas relações com os seus empregados.

“É claro que existem os maus empregadores, que burlam as leis de forma consciente. Existem, porém, aqueles que querem seguir a legalidade, mas que, em razão de dúvidas e incertezas geradas pela (má) interpretação das normas jurídicas, acabam errando. É aí que entra o papel do Poder Judiciário, a quem compete dar um aceno indicando o caminho mais seguro a ser seguido”, ressaltou.

Vaz destaca ainda que a interpretação das regras trabalhistas “representa um fantasma que assombra quase todo empregador, que, por isso, acaba dependendo muito do direcionamento que é dado pelos tribunais em determinadas questões envolvendo direito do trabalho”. “A reforma trabalhista desde o seu embrionário projeto vem gerando dúvidas e incertezas que até hoje não foram solucionadas pelo Poder Judiciário. Um bom exemplo disso é a discussão em torno da aplicação da lei no tempo, ou seja, se a lei nova atinge ou não os contratos de trabalho já existentes antes da sua vigência”, avaliou.

Alberto Israel Barbosa de Amorim Goldenstein, sócio do GPM|GC Advogados Associados, explica que o papel da jurisprudência é gerar segurança jurídica através da uniformização do entendimento de todos os tribunais, possibilitando que empresários invistam capital em seus negócios, sabendo quais são exatamente os riscos trabalhistas de suas operações. “De nada adianta a existência de uma legislação moderna, que possibilita a flexibilização consciente das relações de emprego, dando maior autonomia às negociações entre empregado e empregador, se a jurisprudência dos tribunais trabalhistas não acompanharem essa modernização. A falta de solidez no entendimento jurisprudencial sobre temas análogos gera insegurança jurídica e afasta investimentos, que, por sua vez, teriam o potencial de gerar empregos e renda”, destacou.

CUSTO DA JUDICIALIZAÇÃO | 2023

Valores pagos por tipo de resolução

Acordos	R\$ 17,1 bilhões
Execuções	R\$ 18,2 bilhões
Pagamentos espontâneos	R\$ 6,0 bilhões
TOTAL	R\$ 41,3 bilhões

Fonte: Relatório JT 2023

Valores pagos por empregadores nos processos movidos na Justiça do Trabalho



CUSTO DA JUDICIALIZAÇÃO | 2023

Valores pagos por tipo de resolução

Acordos	R\$ 17,1 bil
Execuções	R\$ 18,2 bil
Pagamentos espontâneos	R\$ 6,0 bil
TOTAL	R\$ 41,3 bil

Fonte: Relatório JT 2023

Valores pagos por empregadores desde 2020

Para **Fábio Chong de Lima**, sócio do escritório L.O. Baptista, não há investimento privado se não houver segurança jurídica e previsibilidade. “Sem essa segurança, o risco de mudanças abruptas nas regras do jogo desestimula o aporte de capital e a execução de projetos de longo prazo”, pontuou. “Apesar de haver alguma oscilação na jurisprudência, avançamos muito neste aspecto e atualmente a divergência que existe não se revela tão impactante para o empresariado, como já ocorreu no passado”.

O advogado entende que o ambiente regulatório no Brasil se tornou mais equilibrado em relação ao passado. “As leis trabalhistas eram vistas como excessivamente protetoras dos trabalhadores, hoje não são mais um ponto de tão grande preocupação”.



Para **Marcelo Gomes da Silva**, sócio do Villemor Amaral Advogados, matérias como vínculo de emprego de trabalhadores de aplicativo têm conexão com os preceitos da reforma trabalhista, “sendo o STF chamado a se manifestar em diversos processos envolvendo tais temas”. “Em breve, deverá ser apresentada uma solução uniformizadora para a controvérsia, pois, além de o debate ser um dos mais relevantes da atual conjuntura trabalhista-constitucional, há decisões divergentes sobre o tema, o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica”, pontuou.

Para ele, a tendência é de que o STF prestigie a liberdade econômica e a livre iniciativa, afastando a relação de emprego entre as plataformas e os trabalhadores.



CUSTO DA JUDICIALIZAÇÃO | 2

Valores pagos por tipo de resolução

Acordos	R\$ 17,1
Execuções	R\$ 18,2
Pagamentos espontâneos	R\$ 6,0
TOTAL	R\$ 41,3

Fonte: Relatório JT 2023

Maiores valores pagos estão nos TRTs da 1ª Região (RJ) e 15ª Região (Campinas-SP)

A existência ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e as plataformas digitais tem sido motivo de divergências entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. Ultimamente, têm sido frequentes os casos de reforma de decisões do TST pelo STF nesta seara.

O ministro do TST Ives Gandra Filho, em entrevista ao **Anuário da Justiça**, disse que tem procurado mostrar como “os excessos de protecionismo da Justiça do Trabalho e do TST, bem como a indisciplina judiciária deste ramo especializado da Justiça, têm sido responsáveis pela redução paulatina da competência da Justiça do Trabalho pelo STF, provocando um retrocesso de 35 anos nesta matéria”.

Para o ministro, há uma necessidade urgente de modernizar, racionalizar e legitimar a função uniformizadora e pacificadora de jurisprudência do TST, ampliando a participação de ministros nessas funções. “Oito ministros fixarem a jurisprudência, num colegiado de 27, é gerar insegurança jurídica e levar as empresas a buscarem a verdadeira pacificação, ainda que com resistência do TST perante o STF”, pontuou.

CUSTO DA CONCILIAÇÃO

Valores pagos em acordos

	2020	2021
Casos de conciliação	510.050	638.481
Valores pagos em acordos	R\$ 13,4 bi	R\$ 14,9 bi

Fonte: Relatório JT 2023

Quantidade e montantes pagos por empregadores no âmbito de acordos

Em seminário na Universidade de São Paulo, em março de 2024, a ministra do STF Cármen Lúcia destacou que o mundo e a sociedade mudaram, tanto nas formas de produção, quanto nas formas de trabalho. Para ela, a questão do reconhecimento do vínculo, ou não, faz com que “a gente tenha que repensar o Direito Constitucional, a proteção do trabalhador, que é princípio, mas também como se dá isso agora em um novo formato”.

Nesse contexto, destacou que foi enviado ao Congresso Nacional um projeto de lei que trata sobre a questão da uberização (PL 12/2024). Diz que é importante que o direito seja repensado nesse novo formato de trabalho, o qual precisa garantir que eventuais conflitos sejam resolvidos com base em normas formalmente postas, com interpretação segura, segundo os princípios constitucionais, e que não ponham em xeque os avanços que precisam ter na própria legislação, nem retrocedam ao ponto de voltar a novas formas de subserviência humana por ausência de proteção constitucional dos direitos fundamentais da dignidade humana.

“Os desafios não são pequenos, mas estão postos. O que há de novo é que é tudo muito inédito. Nós não temos respostas prontas porque as perguntas nunca tinham sido feitas. As tecnologias vieram alterando o nosso modo de vida. As máquinas, em grande parte, tomaram lugar que antes era ocupado por um trabalhador, em grande parte com vínculo de emprego. As empresas puderam fazer isso de maneira legítima e o empregado precisa saber disso”, ressaltou a ministra.

Para Cármen Lúcia, as novas relações de trabalho impõem novos direitos, uma nova forma de pensar, interpretar e aplicar o direito, “pela singela circunstância de que não houve uma reforma de legislação, mas uma transformação, uma forma de viver e conviver com os outros a partir dessas tecnologias”.

Sobre o papel do STF no Poder Judiciário, ela destacou que é a Suprema Corte que tem a palavra final em matéria de constitucionalidade. “Em última instância, embora se tenha até o controle de constitucionalidade difundido como competência em todos os juízos brasileiros, quem tem a última palavra em matéria de constitucionalidade, de validade de determinada interpretação, aplicação ou comportamento em relação à aplicação das normas é o Supremo Tribunal Federal. Como diria Pontes de Miranda: assim é porque a Constituição assim quer. Não é porque alguém não entenda muito e muito mais do Direito do Trabalho, mas quem diz o direito constitucional do trabalho em última instância é o Supremo.”

No TST, há divergências entre as turmas sobre o tema do vínculo com plataformas. Em um dos casos que analisou, a 1ª Turma reconheceu a “notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo”, mas disse que cabe ao Poder Legislativo disciplinar a questão. Como não encontrou subordinação jurídica, uma vez que a empresa não dava ordens ao motorista e nem coordenava a prestação do serviço, rejeitou o pedido de vínculo trabalhista.

Já a 2ª Turma, reconheceu o vínculo entre um entregador e o Uber diante do “modelo de gestão por gamificação, subordinação pelo algoritmo”. De acordo com a decisão, para trabalhar, o entregador tinha de ficar conectado à plataforma, o volume de corridas e os critérios de preço eram estipulados por meio de algoritmos.

“Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no *software* do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos *sticks and carrots*, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostamente negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica”, explica a decisão da 2ª Turma.

Em sua defesa, ministros do TST sustentam que não têm intenção de contrariar a tese definida pelo STF – de que não existe vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma – mas que não podem se furtar a condenar casos concretos de patente fraude para burlar a legislação trabalhista.

Entre outras decisões de destaque no STF, está a que garantiu à trabalhadora gestante o direito a licença-maternidade e a estabilidade provisória. No Tema 542, a corte destacou que o direito a licença-maternidade tem por razão o reconhecimento das dificuldades fisiológicas e sociais das mulheres, dadas as circunstâncias pós-parto. Assim, a estabilidade relaciona-se à dignidade da pessoa, por abranger a subsistência da empregada gestante e, também, a vida do nascituro.

TEMPO DE ESPERA

Prazo entre o ajuizamento da ação e a decisão na Justiça do Trabalho (em dias)

	2022	2023
1ª Instância	230	191
2ª Instância	244	224
TST	512	627

Fonte: Relatório JT 2023

Tempo de tramitação dos processos trabalhistas

LISTA DE DEMANDAS | 2023

Do que tratam as ações trabalhistas	Número de demandas	
Rescisão do contrato	5.748.325	36%
Jornada do trabalho	3.263.905	20%
Remuneração do trabalhador	3.135.892	19%
Contrato de trabalho	1.702.340	11%
Dano moral e material	1.153.282	7%
Outros	1.138.983	7%

Fonte: Relatório JT 2023

Principais assuntos das demandas que chegam à Justiça do Trabalho

No Tema 1.046, os ministros do STF decidiram que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente

indisponíveis. Em seu voto, o relator, ministro Gilmar Mendes, explica que são excepcionais as hipóteses em que acordo ou convenção coletivos de trabalho podem reduzir garantias previstas, ocorrendo apenas nos casos em que a restrição ou

é autorizados pela lei ou pela Constituição.

DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES

Porcentagem de novos casos por atividade econômica | 2023

Serviços	21%
Indústria	18%
Comércio	11%
Administração pública	6%
Transporte	5%

Fonte: Relatório JT 2023

“É o que se vislumbra, por exemplo, na redação dos incisos VI, XIII e XIV do

artigo 7º da Constituição Federal de 1988, os quais estabelecem que são passíveis de restrição, por convenção ou acordo coletivo, questões relacionadas à redutibilidade salarial, duração, compensação e jornada de trabalho”, explica. “Em relação a essas matérias, disposições de acordo ou convenção coletiva de trabalho podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justtrabalhista, mesmo que isso importe em redução de direitos do trabalho.”

A favor da empresa, o STF decidiu, no Tema 383, que fere o princípio da livre iniciativa a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. O ministro relator, Luís Roberto Barroso, destacou que, pelo menos desde 2018, a corte entende que a terceirização da atividade-fim constitui decisão empresarial legítima. Diante disso, o Poder Judiciário não pode interferir em decisões negociais para definir a remuneração de trabalhadores terceirizados.

Ao julgar o Tema 598 de repercussão geral, o STF decidiu que o deferimento de sequestro de verbas públicas para pagamento de precatório deve se restringir às hipóteses enumeradas taxativamente na Constituição.

No TST, a Subseção de Dissídios Individuais I decidiu que pode ser aplicada a taxa Selic para o cálculo de juros e correção monetária de uma indenização. A decisão, que uniformiza a jurisprudência das turmas do TST, segue entendimento do STF sobre a correção de créditos trabalhistas.

Uma decisão da 3ª Turma do TST, determinou o pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador que sofreu assédio eleitoral pela empresa. O acórdão, de 60 páginas, do ministro Alberto Bastos Balazeiro, destaca que “a preservação da liberdade individual (e associativa), isto é, do ‘espírito de cidadania’, é um dos aspectos centrais da democracia”. “O direito ao voto livre e informado, seja qual for a opinião e as preferências políticas do trabalhador, é um dos aspectos do caráter ‘multidimensional do fenômeno democrático’, de modo que não pode sofrer nenhum tipo de restrição”, disse.

Já a Subseção Especializada de Dissídios Individuais II entendeu que a geolocalização do celular do trabalhador é medida adequada para a comprovação de jornada de trabalho, desde que resguardado o direito a intimidade e a privacidade. Com base em entendimento do STF, o voto explica que “não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, 5º, XII)



na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela Constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si”.

No voto, o ministro relator Amaury Rodrigues Pinto Junior destacou que é tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando o direito a intimidade e a privacidade, sendo necessário limitar a prova de geolocalização aos dias e horários como sendo de trabalho realizado.

Conforme analisado pela ministra Cármen Lúcia, o mundo do trabalho tem mudado e novas relações estão surgindo. Uma dessas novas formas é a *gig economy*. Diferentemente dos empregos permanentes, essa modalidade se caracteriza pela prevalência de contratos temporários ou trabalhos *freelancers*. De acordo com o advogado Alberto Israel Barbosa de Amorim Goldenstein, este conceito tem ganhado força na última década, principalmente devido ao avanço da tecnologia e ao surgimento de plataformas digitais que facilitam a conexão entre trabalhadores e clientes. Entre os motivos para a sua expansão, a flexibilidade, o acesso ao mercado e a redução de custo para as empresas.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TESE EM DISCUSSÃO

- 1 Trabalhadora gestante tem direito a licença-maternidade e a estabilidade provisória?
- 2 São constitucionais as convenções e os acordos coletivos que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas?
- 3 Fere o princípio da livre iniciativa a equiparação de remuneração entre os empregados da empresa tomadora de serviços e os da empresa contratada?
- 4 O sequestro de verbas públicas para pagamento de precatório deve se restringir às hipóteses enumeradas taxativamente na Constituição Federal de 1988?
- 5 A Justiça comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o poder público, em que pleiteia parcela administrativa?

Processos analisados: 1. RE 842.844 (Tema 542); 2. ARE 1.121.633 (Tema 1.046); 3. RE 635.546 (Tema 38598); 5. RE 1.288.440 (Tema 1.143).

Como votam os ministros do STF nas principais matérias trabalhistas

“No entanto, há desafios significativos, como a falta de segurança trabalhista, benefícios sociais e a precarização das condições de trabalho, que precisam ser considerados. Por tal razão, tal conceito faz parte, cada vez mais, dos dias atuais, vez que a relação empresarial e as necessidades atuais mudam a cada dia”, destacou. “A *gig economy* representa uma evolução significativa no mercado de trabalho, trazendo tanto oportunidades, quanto desafios. A legislação e a jurisprudência estão em processo de adaptação a essa nova realidade, e o futuro deste modelo dependerá de como essas questões serão resolvidas pelas leis e pelos tribunais.”

Segundo o advogado **Francisco de Assis Brito Vaz**, este é um fenômeno irreversível, com expectativa de aumento nessas novas formas de trabalho. “Não há como se pensar nas relações de trabalho hoje sem incluir as facilidades e o dinamismo

que os avanços tecnológicos e a globalização trouxeram”, disse. “As novas formas de trabalho autônomo, sem vínculo empregatício, compreendidas como *gig economy* trazem uma dinâmica diferente e mais consentânea com o mercado de trabalho do mundo atual, que, no meu modo de ver, devem ser regulamentadas, mas não proibidas.”

Ainda não há, no Brasil, uma legislação para tratar sobre das novas formas de trabalho que a *gig economy* engloba. Na Justiça, o cenário ainda é incerto. Segundo o advogado Francisco de Assis Vaz, a percepção extraída de decisões recentes, em casos que questionam a natureza da relação jurídica, é a de que os tribunais são mais proibitivos quanto a essas novas formas de trabalho.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TESE EM DISCUSSÃO

- 1 Trabalhadora gestante tem direito a licença-maternidade e a estabilidade provisória?
- 2 São constitucionais as convenções e os acordos coletivos que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas?
- 3 Fere o princípio da livre iniciativa a equiparação de remuneração entre os empregados da empresa tomadora de serviços e os da empresa contratada?
- 4 O sequestro de verbas públicas para pagamento de precatório deve se restringir às hipóteses enumeradas taxativamente na Constituição Federal de 1988?
- 5 A Justiça comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o poder público, em que pleiteia parcela administrativa?

Processos analisados: 1. RE 842.844 (Tema 542); 2. ARE 1.121.633 (Tema 1.046); 3. RE 635.546 (Tema 385.598); 5. RE 1.288.440 (Tema 1.143).

Como votam os colegiados do TST nas demandas que chegam à corte

“Para a Justiça especializada, muitos desses formatos representam fraude e precarização a direitos trabalhistas, e a conclusão é a de que vale não aquilo que foi acertado entre as partes, mas sim a realidade vivenciada, configurando-se o vínculo de emprego mesmo que não tenha sido esse o ajuste firmado”, avaliou. “O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, enxerga a questão de um modo diferente. Para a Suprema Corte, a Constituição Federal admite formas diversificadas de divisão de trabalho e não apenas o tradicional vínculo de emprego, prevalecendo a escolha dos envolvidos.”

Anuário da Justiça Direito Empresarial 2024

2ª edição

188 páginas

Editora Consultor Jurídico

Versão impressa: À venda na [Livraria ConJur](#). [Clique aqui para comprar a sua edição](#)

Veja quem anunciou nesta edição

**Apoio**

Fidalgo Advogados

Anunciantes

Arruda Alvim & Thereza Alvim Advocacia e Consultoria Jurídica

Ayres Britto Consultoria Jurídica e Advocacia

Basilio Advogados

Bottini & Tamasauskas Advogados

Caselli Guimarães Advogados

Cecilia Mello Advogados

Coelho Murgel Atherino Advogados

Décio Freire Advogados

Dias de Souza Advogados

Edgard Leite Advogados Associados

Fernando José da Costa Advogados

Fidalgo Advogados

Fogaça Murphy Advogados

Galdino, Pimenta, Takemi, Ayoub, Salgueiro, Rezende de Almeida Advogados

Gulf Combustíveis

JBS S.A.

Laspro Advogados e Associados

Leite, Tosto e Barros Advogados

Machado e Cremoneze Advogados

Machado Meyer Advogados

Marta Alves Sociedade de Advogados

Massicano Advogados

Mauler Sociedade de Advogados

Moraes Pitombo Advogados

Mubarak Advogados

Multiplan

Original 123 Assessoria de Imprensa

Pardo Advogados Associados

Queiroz & Jackson Advogados

Salomão, Kaiuca, Abrahão, Raposo e Cotta Advogados

Sergio Bermudes Advogados

Unisa – Universidade Santo Amaro

Warde Advogados

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-dez-08/novas-legislacoes-redefinem-relacoes-entre-empresas-e-trabalhadores/>