



**Universidades Lusíada**

Mannrich, Nelson

## **O Direito do Trabalho e suas novas fronteiras**

<http://hdl.handle.net/11067/7417>

<https://doi.org/10.34628/BRRG-3573>

### **Metadados**

**Data de Publicação**

2024

**Resumo**

Com o avanço das novas tecnologias, surgiram novos trabalhadores e novas relações de trabalho, com novas modelagens contratuais. O Direito do Trabalho deverá ampliar sua atuação além das atuais fronteiras e novos desafios se apresentam à Justiça do Trabalho, na construção de novas lógicas de proteção, além da CLT....

As new technologies have advanced, new workers and new labor relations have emerged, with new contractual models. Labor Law must expand its scope beyond the current borders, also including the new challenges that are presented to the Labor Courts, for the construction of new logics of protection, beyond the CLT....

**Editor**

Universidade Lusíada Editora

**Palavras Chave**

Direito do trabalho, Tecnologia e direito

**Tipo**

article

**Revisão de Pares**

yes

**Coleções**

[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-02T22:47:36Z com informação proveniente do Repositório

# **O DIREITO DO TRABALHO E SUAS NOVAS FRONTEIRAS**

Nelson Mannrich

*Professor Titular de Direito do Trabalho*

*Universidade de S. Paulo*

*Brasil*

*Membro da CEPAC do CEJEIA*



---

# O DIREITO DO TRABALHO E SUAS NOVAS FRONTEIRAS<sup>1</sup>

*Nelson Mannrich<sup>2</sup>*

<https://doi.org/10.34628/BRRG-3573>

## **Índice**

### Introdução

1. Novas fronteiras do Direito do Trabalho: novos sujeitos e respectivo estatuto de proteção

1.1. Onde enquadrar esses trabalhadores?

1.2. Estatuto próprio de regulação

2. Novas fronteiras do Direito do Trabalho: desafios a serem enfrentados pela Justiça do Trabalho

2.1 Relação de emprego e relação de trabalho: quando a competência é da Justiça do Trabalho?

2.2 Sensibilidade para compreender os novos fenômenos: novas fronteiras para a Justiça do Trabalho

### Conclusões

### Autores citados e/ou referidos e sites consultados

---

<sup>1</sup> Esse texto corresponde ao tema central de debates e reflexões escolhido pelo grupo de pesquisa GETRAB – USP, que tenho a honra de coordenar, durante o ano de 2023 e serviu-me de inspiração para o presente artigo, com as devidas adaptações.

<sup>2</sup> Professor titular da Faculdade de Direito da USP - Universidade de São Paulo (professor *senior*). Coordenador do GETRAB-USP, grupo de pesquisa vinculado à Faculdade de Direito da USP. Presidente honorário e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Presidente da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Advogado em São Paulo.

**Resumo:** Com o avanço das novas tecnologias, surgiram novos trabalhadores e novas relações de trabalho, com novas modelagens contratuais. O Direito do Trabalho deverá ampliar sua atuação além das atuais fronteiras e novos desafios se apresentam à Justiça do Trabalho, na construção de novas lógicas de proteção, além da CLT.

**Abstract:** As new technologies have advanced, new workers and new labor relations have emerged, with new contractual models. Labor Law must expand its scope beyond the current borders, also including the new challenges that are presented to the Labor Courts, for the construction of new logics of protection, beyond the CLT.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais, tecnologias, inteligência artificial, lógicas de proteção, competência da Justiça do Trabalho, Reclamação Constitucional.

**Keywords:** Digital platforms, technologies, artificial intelligence, protection logics, competence of the Labor Courts, Constitutional Complaint.

## Introdução

O homem, pela sua própria natureza desbravadora e instinto de sobrevivência, sempre foi além de suas fronteiras. A saga da trajetória do homem, das cavernas à inteligência computacional, atesta sua inquietude, fustigada pela ambição do infinito, nem sempre refreada pela consciência de sua finitude, desde o “Jardim do Éden”. Vive-se nova era, sendo agora guiado por códigos e sensores, máquinas visíveis e softwares invisíveis, com reflexos em profundas transformações culturais. O homem, com suas caravelas, desbravou novos continentes e, com foguetes, lançou sondas na lua e pretende povoar Marte. Agora, na era da tecnologia, sua nova fronteira parecer ser o infinito.

Com a formação e consolidação do Direito do Trabalho, também foi possível ir além das barreiras do modelo de regulação do então denominado contrato de locação de serviços - *locatio conductio operarum*, regulado pelo Direito Civil, aplicado às relações de trabalho no início da Revolução Industrial.

Para ir além das fronteiras da regulação civilista das relações de trabalho, à época, foram contestados dois grandes dogmas (Palma Ramalho): o da igualdade dos contratantes - a igualdade era apenas formal - e o da liberdade

contratual - ficou comprovado o comprometimento da liberdade, quando há desequilíbrio econômico entre os contratantes.

Com o surgimento desse novo ramo do Direito, as relações de trabalho, predominantemente no interior das fábricas, passam a se submeter à nova lógica de regulação, superando-se os dogmas acima apontados, seja da desigualdade dos sujeitos contratantes, seja do desequilíbrio entre eles. Para tornar mais efetiva a liberdade do trabalhador, o estado passou a garantir o conteúdo do contrato de trabalho, podendo as partes alterá-lo apenas *in melius*, em especial no âmbito das relações individuais. Para compensar desigualdades econômicas, o Direito do Trabalho utilizou-se da técnica das desigualdades jurídicas, tornando mais livre as escolhas do trabalhador, tudo sob o signo do princípio de proteção. Afinal, o empregado, tido como hipossuficiente, deveria como tal ser enquadrado para efeito de manifestação de vontade.

Essa lógica perdurou por muito tempo, consolidando-se a cultura do que hoje se denomina “protecionismo estatal”, à luz do princípio de proteção, tão caro ao Direito do Trabalho. Mas a sociedade mudou e as relações no mundo do trabalho também mudaram. O trabalho industrial deixou de ser modelo dominante de produção e as fronteiras físicas, que delimitavam o local de trabalho, começaram a desmoronar. Não bastasse, surgiram outras categorias de trabalhadores, regulados por outras modalidades contratuais, distintas do contrato de trabalho, com outras lógicas de proteção, fora da CLT. Em paralelo, outro fenômeno alterou esse cenário: a transformação da figura do empregador e o surgimento das plataformas digitais.

Tais mudanças correspondem a novos horizontes nessa chamada era do trabalho digital, quando inovações tecnológicas e avanço da Inteligência Artificial voltam a desafiar o Direito do Trabalho, tão ameaçado quanto o próprio trabalho, não fosse sua capacidade de se reinventar e ir além das atuais fronteiras em busca de novos modelos de regulação.

Em outras palavras, o Direito do Trabalho deve ser ressignificado para oferecer estatuto mínimo de proteção a todas as formas de trabalho humano, não se limitando apenas a grupo privilegiado de trabalhadores – os empregados –, que vem encolhendo cada vez mais.

Nessas novas fronteiras destaca-se, além do próprio Direito do Trabalho, o protagonismo de instituições que gravitam em torno dele, de modo particular a Justiça do Trabalho.

Portanto, a referência a novas fronteiras do Direito do Trabalho diz respeito aos sujeitos que deverão ser regulados por ele e respectivo estatuto básico de proteção, bem como à Justiça do Trabalho, seu fortalecimento e ampliação de suas competências.

Agradeço o honroso convite do professor António José Moreira para celebrar, com este texto, os 50 anos da Revolução dos Cravos, em tempos em que há ainda tantas ameaças à democracia e tanto desprezo aos direitos fundamentais dos cidadãos, bases da verdadeira paz e prosperidade. Mas a semente da democracia germinou em terreno fértil e Portugal inspira outras democracias a se fortalecerem. Em tempos de festa portuguesa, não custa lembrar dos versos de Chico Buarque de Holanda: “Ainda guardo renitente Um velho cravo para mim Já murcharam tua festa Mas certamente Esqueceram uma semente Nalgum canto de jardim”.

## **1. Novas fronteiras do Direito do Trabalho: novos sujeitos e respectivo estatuto de proteção**

O Direito do Trabalho surgiu quando se desgarrou do Direito Civil, embora mantendo institutos civilistas (como contrato, capacidade, associação, representação, entre outros), além de conceitos como nulidade e simulação, entre outros, com as devidas adaptações, no âmbito das denominadas categorias puras do direito, a que se referia Cretella Jr<sup>3</sup>.

Voltado inicialmente ao operário, o Direito do Trabalho passou aos poucos a abranger os demais titulares de um contrato de trabalho. Seu campo de atuação compreendia o trabalho humano, livre e produtivo, prestado com dependência e subordinação, em proveito de outrem.

---

<sup>3</sup> Por todos, conf. CRETELA JR., José. Curso de Filosofia do Direito. Rio de Janeiro, Forense, 1983.

Em torno desse novo sujeito, foi construída uma crescente rede de proteção e tutela (CLT). Não atinge todos os trabalhadores, apenas grupo determinado e específico: empregado típico, titular de um contrato de trabalho.

Como já afirmado, o Direito do Trabalho foi construído à luz do princípio de proteção e assumiu firme posição de defesa do empregado subordinado típico, sujeito economicamente mais débil, em face de seu empregador.

Com a construção desse modelo, foram estabelecidas as fronteiras entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, embora a OIT – Organização Internacional do Trabalho sempre tenha se voltado a todos os trabalhadores, da mesma forma como o fez a Constituição brasileira de 1988.

Em consequência dessas novas divisas entre “territórios” do trabalho humano, apresentava-se, de um lado, o empregado subordinado típico, com toda proteção; de outro, o trabalhador autônomo, sem proteção alguma.

Aos poucos, as fronteiras entre empregado e autônomo foram sendo esgarçadas, para dar espaço a um tipo diferente de trabalhador - nem empregado típico, nem autônomo propriamente dito: o chamado trabalhador *parasubordinado* ou autônomo dependente, como, por exemplo, representantes comerciais autônomos; profissionais liberais que prestam serviços por meio de PJ – pessoa jurídica; trabalhadores em salão de cabeleireiros, vinculados por contrato próprio com salão parceiro; corretores de seguro; corretores de imóveis; além de tantos outros que prestam serviços por meio de contratos de natureza civil ou mercantil, como contratos de franquia, de seguro ou outros contratos regidos pelo Código Civil.

Como se vê, percebe-se a necessidade de o Direito do Trabalho romper as atuais fronteiras, para estender seu campo de regulação a todos quantos trabalham, não apenas aos titulares de um contrato formal de trabalho.

Isso decorre de duas grandes transformações paradigmáticas: de um lado, a revolução digital, no contexto do “advento das redes digitais de interação, das redes neurais e das formas de inteligência artificial automatizadas conectivas” (Massimo Di Felice); de outro, mudanças climáticas e crise ecológica.

Ou seja, a revisão das atuais fronteiras do Direito do Trabalho resulta de duas grandes transições: a transição digital, com reflexos na tecnologia,



automação, robótica etc., e a chamada transição verde e suas implicações ecológicas, ambientais e climáticas, sem se falar das novas equações demográficas.

Em consequência, está surgindo um novo mundo do trabalho, que exige novas estratégias, sendo inevitável a própria expansão das atuais fronteiras do Direito do Trabalho para além do trabalho subordinado típico.

Isso porque, nesse novo ambiente de profundas transformações, surgiram relações de trabalho “disruptivas”, em ambiente de “economia disruptiva”, em consequência das novas tecnologias, em especial da Inteligência Artificial, onde o trabalho é prestado inclusive por meio de plataformas digitais.

As plataformas digitais podem ser utilizadas como meras intermediárias entre o sujeito que fornece o serviço e quem o utiliza. Neste caso, o vínculo tem natureza meramente mercantil, como se dá com aluguel de bens ou venda de serviços, sem maior relevância para o Direito do Trabalho.

No entanto, como preferem alguns críticos, quando as plataformas digitais são utilizadas para prestação de serviços, trata-se de relação de trabalho ou de relação meramente mercantil? <sup>4</sup>

No primeiro caso, quando as plataformas atuam como intermediárias, está-se diante da chamada *sharing economy*<sup>5</sup>; no segundo, da *gig economy*<sup>6</sup>, que abrange tanto o *crowdwork*, quanto o *work-on-demand*<sup>7</sup>. Interessa de perto esta segunda modalidade, em especial para determinar a natureza jurídica da relação entre prestador de serviços e plataforma digital. Alguns países já têm regulação específica, como o Chile<sup>8</sup>, e, em outros, como no Brasil<sup>9</sup>, está em construção o regime jurídico de proteção a ser oferecido a esses trabalhadores.

---

<sup>4</sup> Esta questão envolve uma armadilha, pois a plataforma apresenta-se como mera intermediadora, não tomadora de serviço.

<sup>5</sup> Há controvérsias, sendo possível relacionar a *sharing economy* a um modelo de compartilhamento de bens, não necessariamente de aquisição, tal como ocorre no sistema *airbnb*.

<sup>6</sup> Não há precisão nessa distinção, pois para alguns autores o trabalho em plataforma está inserido no *gig economy*, independentemente de a plataforma ser intermediadora ou tomadora.

<sup>7</sup> Conferir: CANESSA MONTEJO, Miguel F. Las transiciones digital e ecológica que impactam al mundo del Trabajo.

<sup>8</sup> Lei nº 21.431 de 11 de março de 2022

<sup>9</sup> Recentemente, em 04 de março de 2024, o Presidente Lula assinou projeto de lei que regulamenta o trabalho via aplicativos de transporte de passageiros. De acordo com o texto, a ser debatido no Congresso Nacional, não são empregados, mas trabalhadores autônomos por plataforma, com certas proteções trabalhistas e previdenciárias, como rendimento mínimo/hora e previdência social.

De qualquer forma, a informatização e digitalização dos sistemas produtivos desafiam nova fronteira do Direito do Trabalho, sua capacidade de adaptação e consequente eficácia<sup>10</sup>.

Assim como rompeu com a lógica das relações civilistas, no início da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho não pode agora ignorar as novas estruturas das relações de trabalho, para continuar insistindo num modelo único de proteção. O desafio é romper com esse movimento misonéista que vem se alastrando por alguns setores tidos como progressistas, mas que não aceitam qualquer tipo de mudança. Ao contrário, a Academia deverá atuar como protagonista da construção de modelos alternativos de proteção.

Em relação a esses novos trabalhadores, por óbvio, há dificuldade para enquadrá-los no mundo do direito em razão da natureza jurídica dessas novas relações, embora alguns doutrinadores se precipitem em classificá-los entre os contratos de trabalho, como se presente a subordinação típica.

Avançam os estudos para melhor compreender a estrutura e o funcionamento das empresas digitais. A partir da análise das modalidades de trabalho digital e exame das condições em que atuam esses trabalhadores – e mesmo da nova face com que se apresentam tais empresas – será possível responder a algumas indagações a respeito do enquadramento jurídico dessas novas relações e definir o respectivo estatuto de regulação.

## **1.1 Onde enquadrar esses trabalhadores?**

Podem os novos trabalhadores ser enquadrados como subordinados típicos? Ou correspondem à nova modalidade de trabalhadores autônomos? Enquadram-se entre os trabalhadores autônomos dependentes? Ou está surgindo nova categoria de trabalhadores a desafiar novo modelo de regulação?

Na Itália, o Governo Conte, por exemplo, em 2018, enfrentou grandes desafios para interferir no mercado de trabalho e nas novas relações de trabalho, de modo particular nas questões de Previdência Social e Assistência Social. Além de assegurar salário mínimo a todas as categorias dos setores produtivos,

---

<sup>10</sup> CARINCI, Franco; TAMAJO, Raffaele De Luca; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. *Diritto di Lavoro 2, Il Rapporto di Lavoro Subordinato* – 11ª. Ed. Milao, 2022, p 35.

preocupou-se com redução da carga fiscal e de burocracias na gestão das relações de trabalho, entre outras medidas. A primeira providência foi o decreto Dignitá (D.L. 87/2018, depois convertido na L. 96/2018), com intuito de restituir a dignidade ao trabalhador, vítima do excesso de liberalização ocorrida com o *Jobs Act*, para assim contrastar com a chamada precarização do mundo do trabalho<sup>11</sup>. Entre outras medidas, o objetivo da lei foi reduzir a flexibilidade da contratação e dispensa, seja dificultando o acesso ao contrato de trabalho de prazo determinado, seja aumentando a indenização por dispensa ilegítima<sup>12</sup>.

O próprio Governo brasileiro recuou de sua decisão inicial de enquadrar motoristas de aplicativos em diferentes categorias, inclusive como empregado. Agora, de acordo com projeto encaminhado ao Congresso<sup>13</sup><sup>14</sup>, seriam todos considerados autônomos (trabalhador autônomo por plataforma), mesmo porque o motorista trabalhará com “com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”, na condição de segurado do sistema de Previdência Social, com garantia de salário-hora, tendo como piso o salário mínimo, além de limites de tempo de conexão diária, entre outros direitos, inclusive coletivos.

Como se vê, aos poucos o modelo de um estatuto mínimo de proteção vai sendo desenhado, prevalecendo o bom senso no enquadramento desses trabalhadores, apesar de forte resistência de alas mais radicais, para quem não há salvação fora da CLT. De qualquer forma, o Direito do Trabalho não poderá se afastar de sua marca digital, que inspirou a construção dos princípios, em especial o de proteção. No entanto, como é possível falar-se em princípio de proteção, se não há direitos aos que vivem na informalidade ou prestam serviços por meio de plataformas digitais?

---

<sup>11</sup> CARINCI, Franco; TAMAJO, Raffaele De Luca; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. *Diritto di Lavoro 2, Il Rapporto di Lavoro Subordinato* – 11ª. Ed. Milao, 2022, p 34.

<sup>12</sup> *Idem*, *ib.*

<sup>13</sup> Conf. Em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/02/governo-lula-recua-desiste-de-clt-e-reconhece-motoristas-de-app-como-autonomos.shtml> - acesso em 28/02/2024.

<sup>14</sup> Conf., ainda, PUBLICO - Lula deve assinar hoje projeto para motoristas \_ Legislação \_ Valor Econômico. pdf - Todos os Documentos (sharepoint.com). Acesso em 04 de março de 2024.

## 1.2. Estatuto próprio de regulação

A doutrina e mesmo algumas primeiras regulações apresentam diversas soluções.

Para alguns, deve haver estatuto adequado para cada tipo de trabalhador, de modo a levar em conta sua específica realidade; para outros, deveria haver um estatuto geral de proteção a todos os trabalhadores, oportunidade para o Direito do Trabalho cumprir sua missão de concretizar a justiça social, com foco na pessoa do trabalhador, em razão de sua dignidade como pessoa humana e cidadão, razão de ser de qualquer política pública estatal. Esse é um desafio global e já se tem diversas respostas.

Como sugere Luisa Galantino, além da dificuldade de qualificar as relações de trabalho não tradicionais nos padrões tradicionais, ao referir-se às relações de trabalho dos *riders*, observam-se diversas soluções, nem sempre compatíveis entre si<sup>15</sup>.

## 2. Novas fronteiras do Direito do Trabalho: desafios a serem enfrentados pela Justiça do Trabalho

A revolução no mundo do trabalho, marcada pela transição digital e ecológica, exige criatividade por parte das instituições encarregadas da aplicação e efetividade do Direito do Trabalho, com a atenção voltada à proteção do trabalhador e à lógica da respectiva proteção devida.

Diversas instituições ocupam-se com aplicação e efetividade do Direito do Trabalho no Brasil: Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego (Inspeção do Trabalho), Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais, entre outras. As próprias empresas acabam desempenhando papel fundamental nesse contexto, sintetizado pela sigla ESG<sup>16</sup>, entre outras ações decorrentes de seu papel social.

---

<sup>15</sup> GALANTINO, Luisa; *Diritto del Lavoro*. Atualizado por F.Basengui, M. Lanotte, A.Levi, G.Pellacani, A.Pamperri. Seconda Edizione. Torino, Giappichelli, 2021 p.16

<sup>16</sup> ESG - Environmental, Social and Governance.

Em razão disso, abrem-se novas fronteiras a estas instituições e mesmo às empresas, de modo particular à Justiça do Trabalho.

Há um grande desafio para esta Justiça Especializada enfrentar o âmago de todo esse debate: qual a lógica de proteção, além da CLT, em plena 4ª Revolução Industrial, e quem deverá deter a competência para resolver conflitos daí decorrentes. Ou seja, há necessidade de se admitir pluralidade de vínculos possíveis, além do contrato de trabalho, com diversidade de modelos de proteção, além da CLT. E a Justiça do Trabalho deveria deter o monopólio da competência para dirimir os conflitos daí decorrentes?

Como se vê, está-se diante de novo desafio: que novo modelo deve ser construído? Aquela antiga questão social se apresenta com outra face e certamente com efeitos mais perversos, reclamando soluções novas. Aquele contingente de empregados a quem se aplica a CLT está cada vez mais reduzido. Novos trabalhadores, ao longo dos últimos anos, vêm surgindo nesse novo cenário das relações de trabalho, com novos vínculos e novas modelagens de regulação. Muitos se utilizam de plataformas digitais; proliferam os profissionais liberais que celebram contratos de prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas – os chamados “pejotas”; intensificam-se os contratos de franquia ou de representação comercial, sem se falar dos corretores de imóveis, corretores de seguros e de tantas outras relações de natureza civil ou mercantil, onde prevalece a autonomia e a boa-fé, com espaço para a coordenação, no lugar da subordinação típica.

Como já advertia Amauri Mascaro Nascimento, ao contrapor a padronização inicial do contrato de trabalho, adaptado para o cenário do início da Revolução Industrial, com esse modelo diversificado no atual cenário: há necessidade de “diversificação de modelos contratuais”<sup>17</sup>.

## **2.1 Relação de emprego e relação de trabalho: quando a competência é da Justiça do Trabalho**

A competência da Justiça do Trabalho foi ampliada a partir da Emenda Constitucional nº 45, em 2004, quando, ao ampliar a redação do artigo 114,

---

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2011, p. 412,

da Constituição da República Federativa do Brasil, deu-se sentido mais amplo à expressão “relação de trabalho”, cabendo a esta Justiça especializada competência não limitada à relação de emprego. Num primeiro momento, havia sinais claros de rompimento com antigas fronteiras e que se passaria para a Justiça do Trabalho qualquer conflito envolvendo relações de trabalho, não necessariamente subordinado. Até então, limitava-se aos conflitos entre empregado e empregador, afora algumas raras hipóteses de relações de trabalho, como as envolvendo pequeno empregado ou trabalhador avulso.

No entanto, os marcos dessa fronteira não foram se assentando como esperado e essa ampliação de competência acabou sendo remodelada pelo STF – Supremo Tribunal Federal, num viés reducionista, para os devidos ajustes, parecendo sinalizar aparente retrocesso.

O primeiro recuo já ocorreu quando julgada a Reclamação nº 45.881, de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski. Neste julgamento, foi estabelecido que não era da Justiça do Trabalho a competência para julgar ações contra o Poder Público, quando o vínculo do servidor era de natureza estatutária<sup>18</sup>.

Outro retrocesso ocorreu quando do julgamento do Tema de repercussão geral nº 1092<sup>19</sup>: foi afastada a competência da Justiça do Trabalho envolvendo ações de complementação de benefícios previdenciários. Segundo ficou assentado, como o Direito Previdenciário tem autonomia em relação ao Direito do Trabalho, compete à Justiça Comum e não à Justiça do Trabalho julgar ações envolvendo planos de complementação de aposentadoria, instituídos pela empresa ou entidade de previdência privada.

Avançando nesse processo de ajustes na delimitação de competência trabalhista, o STF fixou a competência da Justiça Comum nas hipóteses de ações envolvendo motoristas autônomos e empresas transportadoras. Na ADC – Ação Direta de Constitucionalidade nº 48, de acordo com a tese fixada, neste caso, a relação não é de emprego. Trata-se de vínculo regulado por lei especial, prevalecendo a natureza comercial ou civil do vínculo.

---

<sup>18</sup> Parte dos argumentos utilizados a seguir foram retirados da entrevista que Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi deu no programa “Disputas empresariais em debate: perspectivas sobre competência e segurança jurídica”. Jota, notícia de 29/09/2023.

<sup>19</sup> Relativo aos Res – Recursos Extraordinários no.s 1265549, 586453 e 583050

Não bastasse, havia grande expectativa de que seria da Justiça do Trabalho a competência para julgar ações envolvendo contratos de representação comercial. No entanto, no julgamento do Tema nº 550<sup>20</sup>, de repercussão geral, o STF entendeu ser da Justiça Comum a competência, pelo fato de não existir no caso vínculo de emprego, mas relação comercial regida por Lei própria (Lei 4.886/65).

Esta decisão, reconhecendo a competência da Justiça Comum, é paradigmática para se entender o que passou a ocorrer em relação a alguns julgamentos em sede de Reclamação Constitucional<sup>21</sup>, em que o STF passou a cassar decisões da Justiça do Trabalho em ações de reconhecimento de vínculo de emprego, inclusive em ações junto ao STJ – Superior Tribunal de Justiça, envolvendo conflito de competência<sup>22</sup>.

No Tema nº 550, de repercussão geral, acima referido, o STF reconheceu a competência da Justiça Comum pelo fato de não haver relação de trabalho na representação comercial. Ou seja, essa modalidade contratual não se enquadra na hipótese de ampliação da competência da Justiça do Trabalho, determinada pela EC nº 45: como não existe na representação comercial nem vínculo de emprego nem relação de trabalho, apenas relação de natureza comercial regida por lei específica, a competência não é da Justiça do Trabalho e sim da Justiça Comum.

Há, no entanto, um detalhe a ser ressaltado, para demonstrar como essa questão envolvendo competência não foi de todo resolvida. Na parte dispositiva da decisão acima referida, foi estabelecida a condição para a Justiça do Trabalho atrair sua competência: os requisitos da Lei 4.886/65 devem estar preenchidos, de modo que, desvirtuada a natureza comercial do vínculo entre representante e representada, a competência será da Justiça do Trabalho.

Esse entendimento do STF é relevante para entender outras situações em que foi afastada a competência da Justiça do Trabalho, como nas hipóteses de contratos de franquia ou mesmo em reclamações envolvendo médicos, enfermeiros ou outros profissionais liberais, contratados por meio de pessoa

---

<sup>20</sup> RE – Recurso Extraordinário n. 606003

<sup>21</sup> Conf. art. 102, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988

<sup>22</sup> Cite-se o processo n. 202726 – SP (2024/0026816-6), de relatoria da Min. Nancy Andrighi.

jurídica - o denominado sistema “pejota”, ou mesmo no âmbito da terceirização. Nestes casos, como nos de representação comercial, o que atrai a competência da Justiça Comum é o fato de haver, entre contratante e contratado, relação de natureza comercial ou civil, salvo em caso de desvirtuamento na aplicação da lei de regência. Ou seja, o STF entendeu ser da Justiça do Trabalho a competência, nestes casos, apenas quando a Justiça Comum concluir pela existência de fraude à legislação. É o que ocorreu no já citado conflito de competência relatado pela ministra Nancy Andrighi, acima referido na nota 14, acima: havendo alegação de fraude no negócio celebrado entre as partes, deve-se antes verificar se o contrato civil foi válido, examinando-se a causa de pedir deduzida na ação.

Especificamente em relação aos contratos de franquia<sup>23</sup>, também se aplica a lógica acima apontada. Há decisões do STF afastando o vínculo de emprego com base em diversos precedentes<sup>24</sup>, para reconhecer *“a validade de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, inclusive relações contratuais, como as existentes na modelagem de franquias”*<sup>25</sup>. O próprio Ministério Público do Trabalho celebrou acordo, homologado pelo TST, reconhecendo que o modelo de franquia, no caso específico e com os ajustes introduzidos no modelo inicial, é de “natureza mercantil e não viola a legislação trabalhista”<sup>26</sup>, privilegiando-se a livre manifestação de vontade.

É interessante ressaltar como o STF vem captando essa mudança de paradigma em decorrência das transformações do mundo do trabalho, seja para fixar a competência da Justiça Comum, seja para entender que há outras formas de proteção fora do regime da CLT.

Como se vê, de um lado, a fixação da competência se dá pelo fato de envolver relação de natureza comercial ou civil, e não necessariamente relação de trabalho, ainda que havendo alegação de fraude para escamotear verdadeira

<sup>23</sup> Por todas, conf. a Reclamação nº 58.333/SP, da 2ª Turma do STF (Relator Min. André Mendonça, DJe de 06/05/2023).

<sup>24</sup> Na Reclamação acima referida, o Min. André Mendonça levou em conta os entendimentos firmados na ADPF nº 324/DF, nas ADCs nº 48/DF e nº 66/DF, nas ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF, e no RE nº 958.252-RG/MG, TEMA RG nº 725.

<sup>25</sup> Reclamação nº 58.333/SP, acima referida.

<sup>26</sup> PROCESSO TST-ACP 0000206-79.2010.5.01.0076



relação de emprego, afastando, assim, a incidência do inciso IX, do art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988; de outro, pelo fato de haver outras formas de proteção a estes novos trabalhadores.

Nesse sentido, o STF vem construindo jurisprudência robusta, sob diversos argumentos, para afastar vínculo de emprego, mesmo porque cabe aos agentes econômicos organizar a divisão do trabalho, inclusive por meio da terceirização<sup>27</sup>. Para chegar a essa conclusão, em algumas decisões o STF invoca a recente Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.784/2019)<sup>28</sup>, devendo-se interpretar os contratos de acordo com a lógica da lei de regência<sup>29</sup>, e com base no princípio da boa-fé e do *venire contra factum proprium*, deduzido este à luz do art. 187, do Código Civil brasileiro.

Em síntese, levando-se em conta os precedentes vinculantes do STF, é possível concluir que são lícitas outras formas de proteção, fora do regime da CLT. Além disso, ficou assentado, na ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 “*a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, como forma de organização econômica lícita nas atividades*”.

Ao afastar o vínculo de emprego e negar o estatuto de proteção da CLT, em algumas decisões, o STF leva em conta o grau de escolaridade do trabalhador e sua formação em curso superior. Ou seja, invoca-se a condição de trabalhador *hipersuficiente*, introduzido pela Reforma de 2017<sup>30</sup>. O mesmo ocorreu em relação a advogado que teve seu vínculo de emprego negado em face do escritório de advocacia, pois se tratava de profissional “com elevado grau de escolaridade e remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação<sup>31</sup>”.

---

<sup>27</sup> Esse argumento foi desenvolvido no já citado Ag. Reg. Na Reclamação nº 57.954/RJ, julgado em 09/05/2023, DJe de 29/05/2023, onde o Min. Alexandre de Moraes aplicou o entendimento da ADPF 324 E DO Tema 725 de Repercussão Geral.

<sup>28</sup> Conf., por todas, a Reclamação nº 58.333/SP, a 2ª Turma do STF - Relator Min. André Mendonça, DJe de 06/05/2023.

<sup>29</sup> No acórdão acima referido, colho a seguinte passagem: “interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas”.

<sup>30</sup> Conf. parágrafo único, do art. 444, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

<sup>31</sup> Conf. Ag. Reg. na Rcl nº 56.285/SP, a 1ª Turma do STF (Relator Min. Roberto Barroso, DJe 30/03/2023

Observam-se críticas a estas decisões do STF e mesmo à sua atuação, em especial quando ocorrem por meio de Reclamação Constitucional, pois estariam “afetando os trabalhadores e desrespeitando atribuições da Justiça trabalhista”<sup>32</sup>, entre tantas outras críticas e argumentos. Há movimentos envolvendo entidades importantes, como OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, com manifestos assinados por mais de sessenta entidades de classe em defesa da competência da Justiça do Trabalho<sup>33</sup>, como se o atual modelo fosse a etapa final da evolução histórica do Direito do Trabalho e, depois, apenas o caos viria para substituí-lo, sem que nenhum outro pudesse lhe dar continuidade. Ou, o que é pior, como se fosse possível qualificar a justiça, a depender do Tribunal ou do juiz prolator da decisão, sob o argumento de que apenas a Justiça do Trabalho, em suas decisões, estaria à altura de cumprir os propósitos constitucionais de oferecer ao cidadão a melhoria de sua condição social ou apenas ela estivesse apta a interpretar a Constituição da República.

Henri Bergson, em sua obra “As duas fontes da moral e da religião” (1936)<sup>34</sup>, levanta a primeira questão posta acima, na análise feita por Gaston Bouthuol, quando complementa o livro de G. Mosca, de quem tiramos as observações a seguir. Para ele, os regimes totalitários tinham em comum apresentarem-se como a “etapa final da evolução da histórica da humanidade”, mas se recusavam a se incluir como um elo nessa linha evolutiva. Quem os precediam eram transitórios, mas eles se julgavam eternos, como declarou Hitler: “o *Terceiro Reich* estava definitivamente instaurado ‘por mil anos’”, ou, segundo Mussolini: “a *Itália* permaneceria eternamente fascista”.

Ora, para Bergson, e esse é o ponto que interessa, a evolução histórica é sempre “*criadora de situações sempre novas e imprevistas*”. Isso porque, na linha de Cournot<sup>35</sup>, ao se referir ao encadeamento das ideias, “o *domínio das virtua-*

---

<sup>32</sup> Conf. as declarações do Senador Paulo Paim (PT – RS) in Paim expressa preocupação com decisões do STF relativas ao direito trabalhista — Senado Notícias, acesso em 28/02/2024.

<sup>33</sup> Por todas, conf. [https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/Copia-de-NOTA-USP\\_1.pdf](https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/Copia-de-NOTA-USP_1.pdf). Acesso em 29/02/2024.

<sup>34</sup> Conf. em MOSCA, Gaetano. História das Doutrinas Políticas desde a antiguidade. Completada por Gaston Bouthuol – As Doutrinas Políticas desde 1914. Rio de Janeiro, Zahar, p. 374 e ss.

<sup>35</sup> In op cit, p. 374 e ss.

*lidades susceptíveis de se realizarem é infinitamente mais amplo do que se pensa”* e cresce acompanhando a complexidade do homem em sociedade.

Com base nessa abordagem de Bergson, é possível se inferir que o regime da CLT desempenhou papel imprescindível na construção e consolidação dos direitos dos trabalhadores, dentro de um contexto histórico do trabalho subordinado típico, mas não se apresenta como etapa final, em especial nessa fase de inovação criadora, etapa histórica de complexidades tão avassaladoras, mudando completamente a forma de se viver em sociedade e de se comunicar e, de modo particular, de trabalhar, mudanças essas muitas vezes não percebidas por deliberada cegueira ideológica.

A CLT já nasceu com o espírito da transitoriedade e com limitações em face de pressões de todo tipo, inclusive ideológicas, como esclareceu Oliveira Vianna à época, tanto que foi aos poucos sendo alterada. Mesmo assim, representou etapa importante na história do Direito do Trabalho, no Brasil, e marco na construção da cidadania do trabalhador brasileiro e embrião do que hoje se entende por direitos humanos fundamentais, em um estado democrático de direito.

Entretanto, no estágio atual, não bastam simples alterações de artigos ou acréscimo de parágrafos. É necessária mudança do modelo de relações de trabalho, em face de sua matriz ideológica, em especial no campo da proteção a ser oferecida a quem trabalha e ao espaço a ser dividido entre poder público e atores sociais no que se refere à produção da norma e solução de conflitos. Desse modo, será possível acompanhar o novo ciclo do mundo do trabalho e dar as respostas adequadas que ele exige. Alguns aparentemente irão perder, pois suas ideologias sucumbiram, mas ganhará a sociedade, sendo o trabalhador cidadão o grande beneficiado.

Em relação ao segundo ponto levantado - se fazer justiça social é monopólio da Justiça do Trabalho, teria o juiz do trabalho mais preparo e mais sensibilidade com as questões sociais? Independentemente dessa constatação, em base empírica, ela poderá ser contestada por diversos argumentos, mas dois poderiam ser adiantados. Em primeiro lugar, há países em que o juiz que julga questões trabalhistas também julga outras matérias, como direito civil ou penal, seja por não haver justiça especializada, como ocorre no sistema

norte-americano<sup>36</sup>, seja pelo fato de a jurisdição civil absorver diversas áreas como Direito Comercial e Direito do Trabalho, entre outras, afetas à magistratura ordinária, como na Itália<sup>3738</sup>.

Em segundo lugar, o papel do judiciário é um só, no plano da repartição dos poderes: interpretar as leis. Não bastasse, o processo de escolha do juiz é técnico e seu papel é dizer o direito, não importa em que ramo atua, ao contrário da função política dos membros dos outros dois Poderes da República, cujo critério de escolha é político<sup>39</sup>, eleitos pelo voto popular.

Não se pode ignorar que o juiz, na atualidade, não importando em que ramo atua, como esclarece Cândido Rangel Dinamarco<sup>40</sup>, entre os diversos compromissos que assume, “deve ter consciência das *destinações políticas e culturais* do sistema que opera”, tornando assim efetivos aqueles valores tidos como relevantes.

Segundo Dinamarco, um processo justo deverá oferecer resultados justos, observado o devido processo legal e, apesar de legítima sua ação criadora para levar em conta a realidade socioeconômica, entre outros fatores, o método teleológico de interpretação “não erige o juiz em legislador ou criador do direito”, mesmo porque “o juiz não retira da sua vontade ou preferências pessoais a norma substancial que servirá de base para julgar os casos”, pois, ao levar em conta os valores da sociedade e suas premissas éticas, estará apenas dando efetividade aos princípios gerais, entre outras fontes formais do direito<sup>41</sup>.

---

<sup>36</sup> Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, nos “Estados Unidos da América não existe Justiça do Trabalho, e a solução jurisdicional de questões trabalhistas (no caso, perante a Justiça Comum) não é frequente. Prepondera a solução de conflitos individuais por meio de conciliação, mediação e arbitragem privada, geralmente patrocinada pelos sindicatos”. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito Processual do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2023. p. 13.

<sup>37</sup> Ref.: Organizzazione Della Giustizia – Italia. Disponível em: <<https://www.affarilegali.net/organizzazione-della-giustizia-italia/>>. Acesso em: 05 mar. 2024.

<sup>38</sup> Ref.: FREITAS, Vladimir Passos de Freitas. Entenda a Estrutura do Judiciário na Itália. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-mai-23/segunda-leitura-entenda-estrutura-judiciario-italia/>>. Acesso em: 04 mar. 2024.

<sup>39</sup> Por todos, conf. MARTINS, Ives Gandra da Silva. A reforma do Judiciário. In Reforma do Judiciário. TAVARES, André Ramos; LENZA, Pedro; ALARCÓN, Pietro Jesús Lora. São Paulo, Edit. Médoto, 2005, p. 197.

<sup>40</sup> DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil I, 4ª.ed., São Paulo, Malheiros, 204, p. 61 e ss.

<sup>41</sup> Idem, ib.

## **2.2. Sensibilidade para compreender os novos fenômenos: novas fronteiras para a Justiça do Trabalho**

Examinando-se algumas decisões do STF, como as acima referidas, talvez esteja na hora de se refletir sobre as razões pelas quais a Justiça do Trabalho vem perdendo espaço em matéria de competência.

Como enfrentado em outra oportunidade<sup>42</sup>, a Justiça do Trabalho, ameaçada de extinção, saiu-se mais fortalecida ainda, quando a Emenda Constitucional 45/2004 ampliou sua competência para julgar conflitos decorrentes de outras hipóteses, envolvendo relação de trabalho. Além de empregados típicos, sua competência passou a abranger servidores públicos estatutários, representação comercial, previdência complementar, entre outras hipóteses.

No entanto, aos poucos essa nova competência passou a se encolher. Por decisões sucessivas do Supremo Tribunal Federal, houve diversas acomodações, como acima já referido, nessa seara de competência.

Mais recentemente, com as profundas transformações do mercado de trabalho, apregoa-se que a Justiça do Trabalho está novamente sendo ameaçada. Para impedir qualquer tipo de “retrocesso”, surgem movimentos de apoio, além de sugestões de medidas voltadas à recuperação de seu prestígio e manutenção de seu protagonismo na solução dos conflitos trabalhistas, como se agora o trabalhador estivesse ameaçado, correndo sérios riscos de perdas de direitos, devendo-se estagnar virulento retrocesso.

No entanto, parte-se de aparente equívoco: não há qualquer ameaça à Justiça do Trabalho, tampouco ao seu prestígio ou protagonismo, conquistados ao longo desses mais de 80 anos de história. O que se observa é desajuste entre as profundas transformações do mundo do trabalho e a necessária sensibilidade, por parte de alguns magistrados do trabalho, para captar tais mudanças, quando decidem conflitos dessa ordem e, por vezes, retratam sua visão de mundo em suas sentenças.

---

<sup>42</sup> MANNRICH, Nelson. O protagonismo do STF no julgamento das novas relações de trabalho. *Estúdio Jota*, 12/12/2023.

O STF tomou a dianteira no exame das transformações do mundo do trabalho e das novas lógicas de proteção, para concluir que devem-se admitir novos arranjos em matéria de regulação do trabalho e outras formas de proteção, fora da CLT. Não bastasse, vem se posicionando de modo despojado de viés ideológico em relação a essas mudanças, ocupando o protagonismo que seria reservado ao TST, e de forma esclarecida vem dando respostas novas à nova questão social, no lugar de insistir no enquadramento de todos na CLT, como se fosse possível represar as mudanças.

Não é razoável continuar enquadrando todos os que trabalham como se empregados típicos fossem, com desprezo a outros estatutos de proteção, fora da CLT. Novas estruturas das relações de trabalho impõem novos modelos de proteção, sem prejuízo dos padrões tradicionais.

Todos que atuam na Justiça do Trabalho lutam pela valorização desse ramos especializado e mesmo ampliação de sua competência, quando necessário, em vista da importância que ela representa para a sociedade, em especial para o trabalhador, em matéria de pacificação social.

Essa percepção de que a CLT não se aplica indistintamente a todos que trabalham tomou vulto nos últimos tempos e parece ser o tema central dos debates: qual o papel constitucional do STF em face dos conflitos decorrentes das novas relações de trabalho e dos novos modelos de proteção? Que efeitos produzem suas teses vinculantes em face do TST?

Talvez esteja na hora de se rever certas posturas de ativismo judicial, como se o papel da Justiça do Trabalho fosse o de implantar políticas públicas, quando deveria se restringir à aplicação da lei no contexto do ordenamento jurídico vigente, com a sensibilidade tão peculiar dos juízes do trabalho pelas questões econômico-sociais.

## **Conclusões**

A título de conclusão, sublinham-se alguns pontos.

Novos trabalhadores estão surgindo, ao lado do tradicional empregado típico. Em consequência das tecnologias digitais, abrem-se novas fronteiras

para o trabalho humano, prestado por meio de plataformas. Alguns postos de trabalho são ceifados pela automação e inteligência artificial e muitos outros estão sendo criados. É incrível a velocidade das mudanças tecnológicas, que mal se consegue acompanhar e sequer se pode mensurar o impacto da inteligência artificial na sociedade como um todo e, no mundo do trabalho, em especial.

A precariedade das condições de trabalho, nas fábricas, no início da Revolução Industrial, exigiu uma posição em favor do trabalhador, passando o estado a interferir em questões antes reguladas pelo mercado, como se salário fosse mercadoria ou o trabalhador não tivesse dignidade. Aos poucos construiu-se um novo ramo do Direito fundado no princípio de proteção, que norteou o conjunto de leis de intervenção em favor do trabalhador. Passou, assim, o Direito do Trabalho a regular o contrato de trabalho e as relações de trabalho subordinado típico, como se outros trabalhadores não merecessem proteção com outra lógica.

Há necessidade de se amoldar, no mundo do direito, as plataformas digitais e os trabalhadores que delas se servem, de modo a determinar qual a natureza jurídica das plataformas e da relação delas com os trabalhadores e assim construir o marco dessas novas relações de trabalho, sob a perspectiva atual de modelo de proteção.

Em face dessa nova configuração do mundo do trabalho, por força das tecnologias e, de modo particular, da Inteligência Artificial, impõe-se necessária ressignificação, seja do papel a ser desempenhado pelo Direito do Trabalho, seja do conceito mesmo de proteção e do estatuto a ser aplicado a esses novos trabalhadores.

Enfim, impõe-se refletir sobre o papel reservado à Justiça do Trabalho, não que sua valorização dependa da ampliação de sua competência ou da quantidade de conflitos a ela submetidos, mas o que lhe cabe no âmbito da jurisdição social e em matéria de interpretação do texto jurídico, na perspectiva constitucional da melhoria da condição social do trabalhador cidadão.

Como se pode ver, todos quantos atuam com esse ramo especializado do Direito têm muita responsabilidade nesse momento de tão grandes mudanças em face das novas tecnologias, entre tantos outros fatores, e o debate não

deveria se limitar a essa questão menor, ou seja, de quem é a competência, em face da necessidade de segurança jurídica e previsibilidade das decisões.

De qualquer forma, para ultrapassar fronteiras é preciso ousar, com um pouco de poesia e um pouco de loucura, como já dizia Pablo Neruda:

*“A loucura, certa loucura, anda muitas vezes de braço dado com a poesia. É tão difícil as pessoas razoáveis se tornarem poetas, quanto os poetas se tornarem razoáveis. No entanto, a razão ganha a partida e é a razão, base da justiça, que deve governar o mundo”<sup>43</sup>*

### **Autores citados e/ou referidos e sites consultados**

CANESSA MONTEJO, Miguel F. Las transiciones digital e ecológica que impactam al mundo del Trabajo. Texto não publicado.

CARINCI, Franco; TAMAJO, Raffaele De Luca; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. Diritto di Lavoro 2, Il Rapoorto di Lavoro Subordinato – 11ª. Ed. Milao, 2022.

CRETELA JR., José. Curso de Filosofia do Direito. Rio de Janeiro, Forense, 1983.

DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil I, 4ª.ed., São Paulo, Malheiros.

FREITAS, Vladimir Passos de Freitas. Entenda a Estrutura do Judiciário na Itália. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-mai-23/segunda-leitura-entenda-estrutura-judiciario-italia/>>.

GALANTINO, Luisa; Diritto del Lavoro. Atualizado por F.Basengui, M. Lanotte,A. Levi,G.Pellacani, A.Pampieri. Seconda Edizione. Torino, Giappichelli, 2021 .

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito Processual do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2023. p. 13.

MANNRICH, Nelson. O protagonismo do STF no julgamento das novas relações de trabalho. Estúdio Jota, 12/12/2023.

MOSCA, Gaetano. História das Doutrinas Políticas desde a antiguidade. Completada por Gaston Bouthoul – As Doutrinas Políticas desde 1914. Rio de Janeiro, Zahar.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo, Saraiva, 2011

---

<sup>43</sup> NERUDA, Pablo. Confesso que vivi. Memórias. 4ª. Ed. Rio de Janeiro, Difel, 1974, p.39



NERUDA, Pablo. Confesso que vivi. Memórias. 4ª. Ed. Rio de Janeiro, Difel, 1974.  
PENTLAND, Alex. Prefácio do livro de ACCOTO, Cosimo. O mundo dado. Cinco breves lições de filosofia digital. São Paulo, Paulus, 2021

*Sites consultados*

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/02/governo-lula-recua-desiste-de-clt-e-reconhece-motoristas-de-app-como-autonomos.shtml> - acesso em 28/02/2024.

[https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/Copia-de-NOTA-USP\\_1.pdf](https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/Copia-de-NOTA-USP_1.pdf).

[https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/02/27/paim-expressa-preocupacao-com-decisoes-do-stf-relativas-ao-direito-trabalhista#:~:text=Paim%20expressa%20preocupa%C3%A7%C3%A3o%20com%20decis%C3%B5es%20do%20STF%20relativas%20ao%20direito%20trabalhista,-Compartilhe%20este%20conte%C3%BAdo&text=O%20senador%20Paulo%20Paim%20\(PT,as%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20da%20Justi%C3%A7a%20trabalhista.Acesso em 29/02/2024.](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/02/27/paim-expressa-preocupacao-com-decisoes-do-stf-relativas-ao-direito-trabalhista#:~:text=Paim%20expressa%20preocupa%C3%A7%C3%A3o%20com%20decis%C3%B5es%20do%20STF%20relativas%20ao%20direito%20trabalhista,-Compartilhe%20este%20conte%C3%BAdo&text=O%20senador%20Paulo%20Paim%20(PT,as%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20da%20Justi%C3%A7a%20trabalhista.Acesso em 29/02/2024.)

*Ref.:* Organizzazione Della Giustizia – Italia. Disponível em: <<https://www.affarilegali.net/organizzazione-della-giustizia-italia/>>. Acesso em: 05 mar. 2024.