

Primeira mulher na presidência, Peduzzi completa 20 anos no TST

A presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministra **Maria Cristina Peduzzi**, tem duas lembranças marcantes de sua gestão até o momento: a de ser a primeira mulher a chegar ao maior cargo da Justiça do Trabalho; e o início de seu mandato, em fevereiro de 2020, que coincidiu com a chegada da Covid-19.

Giovanna Bembom



Giovanna Bembom/TST **Ministra relembra momentos marcantes da carreira e antevê os próximos desafios**

Nos 80 anos da Justiça do Trabalho, isso teve impacto ainda incomensurável nas relações entre empresas e empregados, criou novos paradigmas de julgamento para os magistrados e demandará compromissos para a regulamentação das leis trabalhistas em decorrência das transformações pelas quais passa a sociedade.

A pandemia, no entanto, apenas acelerou as prioridades da gestão da magistrada que completa, nesta segunda-feira (21/6), 20 anos na mais alta Corte da Justiça do Trabalho. Sob seu comando, o tribunal tem se adequado às novas realidades, modernizando sua atuação, tanto em relação à prestação jurisdicional quanto nas respostas aos conflitos que surgem nas relações de trabalho.

Assim, os novos tempos trazidos pela pandemia e a mudança significativa nas relações de trabalho já se refletem no dia-a-dia da Justiça do Trabalho como um todo. Em 2020 e até hoje, houve progressivo aumento no número de demandas e processos envolvendo temas pertinentes à pandemia.

Em 2020, a primeira instância recebeu 21.798 casos novos relacionados à covid-19. E foram cerca de 4.300 ações originárias na segunda instância. No TST, até o início de março de 2021 foram julgadas 114 liminares envolvendo a temática, segundo dados fornecidos pela ministra, em entrevista exclusiva à **ConJur**.

Leia a seguir a entrevista de Maria Cristina Peduzzi.



ConJur — O que a senhora destaca como mais importante na sua trajetória no Tribunal Superior do Trabalho?

Maria Cristina Peduzzi — Dediquei ao TST, nos últimos vinte anos, o mais produtivo tempo da minha vida profissional. Transmiti, no exercício da magistratura, o conhecimento e experiência adquiridos, estudei e trabalhei muito.

Destaco meu compromisso com a valorização da Justiça do Trabalho, no desempenho das suas funções institucionais de prevenir e pacificar os conflitos sociais e, na atividade jurisdicional, sempre tive a lei como instrumento para uniformizar a jurisprudência e criar ambiente de segurança jurídica para empregados e empregadores.

Nessa linha, priorizei o exercício da atividade fim do Poder Judiciário, mantendo rotina de julgamento dos processos com celeridade e aplicação da lei e dos precedentes. Na presidência, agrego compromisso com gestão eficiente, investimento permanente em tecnologia, aperfeiçoamento do processo judicial eletrônico e de gerenciamento processual.

ConJur — A senhora assumiu o cargo de presidente pouco antes de ser declarada a pandemia do novo coronavírus. O que isso mudou nos trabalhos da Corte e como o TST agiu para que os trabalhos não fossem prejudicados?

Peduzzi — A Justiça do Trabalho tem acompanhado as mudanças ocorrentes nas relações de trabalho e se adequado às novas realidades, modernizando sua atuação, para atender a sociedade de forma mais célere, tanto na forma de prestar a jurisdição, utilizando ferramentas tecnológicas, quanto nas respostas para sanar os conflitos que surgem nas relações de trabalho.

Dentre todas as medidas adotadas para manter a prestação jurisdicional ao cidadão e ao mesmo tempo prevenir a disseminação do novo coronavírus, o TST implementou o trabalho remoto através de VPN para os servidores e funcionários da Corte e instituiu as sessões telepresenciais, por videoconferência.

Para democratizar o acesso às sessões telepresenciais, o TST criou uma página dentro de seu sítio eletrônico com tutoriais para orientar as partes e seus advogados nas atividades de acesso, instalação e participação pela plataforma virtual em que ocorrem os julgamentos.

Além disso, o TST e toda a Justiça do Trabalho têm envidado esforços para implementar o Juízo 100% Digital, que abarca, dentre outras ações, a realização de diversos atos processuais e audiências de forma virtual. Entre os projetos em andamento, está a capacitação na produção de provas digitais e o balcão virtual, implementado em 2021, que permite ao público externo ser atendido por videoconferência para comunicação com as secretarias das unidades judiciárias e outras melhorias, como o aperfeiçoamento do sistema de inteligência artificial bem-te-vi, de gestão dos processos.

ConJur — A Justiça do Trabalho acaba de completar 80 anos de existência. Ela continua sendo importante? Por que? Como responde às críticas de que ela não é mais necessária ou que está defasada em suas decisões.

Peduzzi — Sempre haverá necessidade de pacificar as lides que surgem nas relações de trabalho, resolvendo o caso concreto e para garantir ambiente de segurança jurídica à execução do trabalho, realização de investimentos e promoção de empregos. Assim, a Justiça do Trabalho, como ramo especializado do Poder Judiciário, demonstra sua importância e relevância ao longo desses 80 anos de existência, ao oferecer uma prestação jurisdicional mais célere e eficiente por focar em um ramo do Direito que afeta a vida de praticamente todos os indivíduos: o trabalho.

Assim como já ocorrera em diversos países europeus, a legislação trabalhista foi atualizada para atender às demandas da revolução tecnológica e aos novos modos de organização do trabalho. A Justiça Laboral também necessita se adaptar a essa mudança de paradigma.

ConJur — O TST recebeu muitos casos ligados ao problema da pandemia? Na sua opinião, é possível dizer que houve uma precarização das relações de trabalho durante esse período?

Peduzzi — Em 2020 e até hoje, houve progressivo aumento no número de demandas e processos envolvendo temas pertinentes à pandemia. Em 2020, a primeira instância recebeu 21.798 casos novos relacionados à Covid-19. E foram cerca de 4.300 ações originárias na segunda instância. No TST, até o início de março de 2021, foram julgadas 114 liminares envolvendo a temática.

Não há como generalizar e dizer que as relações de trabalho foram precarizadas. As relações de trabalho em alguma medida sofreram mudanças, porque vivenciamos uma alteração de paradigma. As novas regras sanitárias exigiram de empregadores e empregados, trabalhadores e tomadores de serviços uma mudança de comportamento na prevenção e combate ao coronavírus e na retomada parcial do trabalho presencial.

Em alguns setores, foi possível deslocar grande parte dos trabalhadores para a atividade remota, fora do ambiente tradicional de trabalho. Já em outros ramos econômicos, o trabalho remoto não se mostrou uma opção viável e foram necessárias medidas de prevenção ao contágio na forma de protocolos rigorosos de higiene no estabelecimento do empregador ou tomador do serviço.

Nas mais diversas hipóteses, observamos a necessidade de adaptação aos novos tempos tanto por parte dos empregados/trabalhadores, quanto por parte dos empregadores/tomadores de serviços. Assim, as relações de trabalho foram transformadas, com perdas e ganhos.

Na equação final, temos como resultado mudanças, o que é próprio de um mundo dinâmico e exige respostas compatíveis.



ConJur — O TST tem tomado decisões importantes decorrentes dos novos tipos de trabalho que vêm surgindo no mundo por força da globalização e também da introdução de novas tecnologias, como a chamada uberização. A legislação brasileira está preparada para lidar com estes casos? A Reforma Trabalhista de 2017 abrange esse tipo de relação entre empregados e empregadores?

Peduzzi — A denominada "uberização do trabalho" é um dos fenômenos da Indústria 4.0. Dentre os mais diversos tipos de trabalho via plataformas virtuais, é um deles, mas não é o único.

No caso específico da plataforma Uber, tanto o Tribunal Superior do Trabalho, quanto o Superior Tribunal de Justiça, quando instados a se manifestar, negaram o reconhecimento do vínculo de emprego, afirmando a autonomia do motorista na prestação do serviço de transporte, afastando, assim, qualquer tipo de subordinação entre o motorista e a empresa do aplicativo Uber.

O entendimento da 8ª Turma do TST, em janeiro de 2019, foi no sentido de não haver vínculo de emprego em razão da autonomia na prestação dos serviços pelo motorista via aplicativo Uber. Um ano após, a 5ª Turma do TST proferiu decisão no mesmo sentido, para afastar o vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber.

O tema não foi examinado exclusivamente pelo Poder Judiciário brasileiro, mas gerou polêmicas e disputas judiciais em diversos países do mundo. Como exemplo, posso citar a Inglaterra, os Estados Unidos da América, a França e a Espanha, onde há controvérsia, diferentes rumos nas decisões judiciais, até projetos de lei tendentes à regulamentação.

O Brasil não foge desse contexto e também conta com projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional para regulamentar as relações em regime de "uberização".

A Reforma Trabalhista, apesar de inserir dispositivos que atualizaram a CLT, como o teletrabalho, o trabalho autônomo, intermitente, em tempo parcial, não trouxe uma disciplina específica para o trabalho via plataformas virtuais, como é o caso do Uber.

A Constituição da República atribui à Justiça do Trabalho competência para julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”, desde a ampliação do seu rol de matérias, pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Assim, ainda que inexistente relação de emprego, há trabalho sendo prestado pelo motorista e demais trabalhadores via aplicativos ou plataformas, estando tipificada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas que envolvam esses profissionais. Não é este, entretanto, o entendimento do STJ, que já afirmou a competência da Justiça Comum.



ConJur — Um levantamento recente da Data Lawyer Insights mostra que, nos últimos anos o Supremo tirou da seara trabalhista processos que, juntos, têm impacto de cerca de R\$ 5 bilhões. Como o TST pode reagir a esse movimento de outras cortes? A senhora acredita que isso é uma interferência nos trabalhos do TST?

Peduzzi — A Emenda Constitucional 45/2004, como já referi, ampliou a competência material da Justiça do Trabalho para além da típica relação de emprego, com o fim de abarcar também outras relações de trabalho humano.

Em um primeiro momento, essa ampliação da competência fez com que a Justiça do Trabalho tivesse seus horizontes expandidos e passasse a receber múltiplas demandas envolvendo os mais diversos tipos de conflitos pertinentes ao trabalho, ainda que não de emprego regido pela CLT.

Em [recente reportagem](#) publicada nesta conceituada **ConJur**, em 19 de junho passado, a questão sobre os contornos da competência da Justiça do Trabalho foram examinados e me reporto aos dados nela divulgados.

Podemos concluir que em todas as hipóteses em que o Supremo Tribunal Federal reconhece tratar-se de relação de Direito Previdenciário, Administrativo, Comercial ou Civil, a competência para julgar a demanda é direcionada para a Justiça Comum.

Quando se trata de relação jurídico-estatutária, a competência da Justiça do Trabalho é afastada, com envio dos autos à Justiça Comum ou Federal, como registrado na Reclamação 45.881, de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski. Foi apontado como paradigma o acórdão que julgou a ADI 3.395/DF, onde fora acentuado que: "... o disposto no art. 114, I, da Constituição da República não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária".

No Tema 1.092, nos REs 1.265.549, 586.453 e 583.050, decidiu que o direito previdenciário tem autonomia sobre o direito do trabalho e afastou a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que versem sobre a complementação de benefício previdenciário.

Assim, conforme jurisprudência que se formou no STF, as lides resultantes de complementação de aposentadoria instituída pelo empregador ou por entidade de previdência privada são julgadas pela Justiça Comum.

No julgamento da ADC 48, o STF afirmou que a relação entre motoristas autônomos e empresas transportadoras, regidas pela Lei 11.442/2007, afirmada constitucional e que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros, é da competência da Justiça Comum. O entendimento é o de que a relação entre as partes litigantes não é de emprego, mas tem regência por lei especial, que afirma a natureza comercial ou civil do vínculo.



No RE 606.003, decidiu que a Justiça Comum é a competente para processar e julgar ações ligadas aos contratos de representação comercial entre autônomos e seus contratantes se preenchidos os requisitos da Lei 4.886/65.

O STF entendeu que "na atividade de representação comercial autônoma inexistente entre as partes vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida por legislação especial (Lei nº 4.886/65). Por conseguinte, a situação não foi afetada pelas alterações introduzidas pela EC nº 45/2004, que versa sobre hipótese distinta ao tratar da relação de trabalho no art. 114 da Constituição".

Na ADPF 485 foi firmada a tese de que verbas públicas não podem ser objeto de bloqueio, penhora e/ou sequestro para pagamento de valores devidos em ações trabalhistas, ainda que as empresas reclamadas detenham créditos a receber da administração pública estadual, em virtude do disposto no art. 167, VI e X, da CF, e do princípio da separação de poderes (art. 2º da CF).

Argumenta-se que a redução da competência estaria vinculada ao ativismo de decisões emanadas da Justiça do Trabalho.

Por tudo isso, é importante ter em mente a missão institucional do Poder Judiciário, de solucionar conflitos concretos, aplicar a lei e preservar a autonomia coletiva e individual dos contratantes.