

ANA CAROLINA REIS PAES LEME
LEONARDO VIEIRA WANDELLI
RÔMULO SOARES VALENTINI

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

XI CONGRESSO RECAJ-UFMG: DESAFIOS,
TRAVESSIAS E POTENCIALIDADES PARA O DIREITO
E O ACESSO A JUSTIÇA FACE AOS ALGORITMOS, AO
BIG DATA E À INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL



CONPEDI
Sociedade Científica do Direito

O11

O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XI Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Leonardo Vieira Wandelli, Rômulo Soares Valentini e Ana Carolina Reis Paes Leme – Belo Horizonte: UFMG, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-257-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desafios, travessias e potencialidades para o direito e o acesso à justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial.

1. Direito. 2. Tecnologia. 3. Direito do trabalho. I. XI Congresso RECAJ-UFMG (1:2020: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XI CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com imensa satisfação que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do XI Congresso RECAJ-UFMG: Desafios, travessias e potencialidades para o Direito e o Acesso à Justiça face aos algoritmos, ao big data e à inteligência artificial. As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 18, 19 e 20 de novembro de 2020, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e sessenta e três pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de quatorze Estados da federação (AC, AM, BA, CE, MG, PA, PE, PR, RJ, RO, RS, SC, SE e SP). Os livros compõem o produto deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional.

Trata-se de coletânea composta pelos cento e oito trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e tecnologias do processo judicial; Direito do Trabalho no século XXI; Estado, governança, democracia e virtualidades; tecnologias do Direito Ambiental e da sustentabilidade; formas de solução de conflitos, educação e tecnologia; Direitos Humanos, gênero e tecnologias da contemporaneidade; inteligência artificial, startups, lawtechs e legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, certamente, o grande legado do evento.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo.

O Programa RECAJ-UFMG existe desde 2007 e foi criado poucos meses após o Conselho Nacional de Justiça ter iniciado o Movimento pela Conciliação. Durante a I Semana Nacional de Conciliação, em 2006, a Faculdade de Direito da UFMG, por meio de seu então diretor, Professor Doutor Joaquim Carlos Salgado, firmou o compromisso, em 4 de dezembro de 2006, de envidar esforços para incluir disciplina sobre as formas de solução de conflitos na grade curricular da faculdade.

De forma pioneira no país e observando a necessidade de estudo e aprofundamento dos temas do acesso à justiça e das formas de solução de conflitos complementares ao Poder Judiciário, a Professora Doutora Adriana Goulart de Sena Orsini passou a ofertar a disciplina “Formas de Resolução de Conflitos e Acesso à Justiça” no período de 2007-2017, em todos os seus semestres na Faculdade de Direito da UFMG.

Nesse contexto, o Programa RECAJ-UFMG atua desde o início em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso a justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos. Reúne grupos de alunos e ex-alunos da graduação e da pós-graduação *stricto sensu* que, sob orientação da Prof. Adriana, passaram a estudar de forma aprofundada os temas nucleares do Programa e aqueles que lhes são correlatos. Desenvolvendo uma série de projetos, tais como grupo de estudos, disciplinas optativas, seminários, pesquisas, cursos de formação, atividades de extensão, dentre outras, o Programa RECAJ-UFMG honra a sua vocação para ações variadas em seus temas de forma responsável, séria, atualizada, científica e contemporânea. No RECAJ-UFMG, a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e a extensão é uma marca distintiva.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 26 de novembro de 2020.

Prof^a. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini - Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA Business School/ESDHC/CONPEDI

Prof. Dr. José Eduardo Resende Chaves Júnior - SKEMA Business School/PUC Minas

A AUTOMAÇÃO E A SUPRESSÃO DE PROFISSÕES: O DISCURSO E A REALIDADE ASSOCIADOS AO FIM DOS COBRADORES EM BELO HORIZONTE
AUTOMATION AND SUPPRESSION OF PROFESSIONS: SPEECH AND REALITY ASSOCIATED WITH THE END OF TICKET COLLECTORS IN BELO HORIZONTE

Camilla Rodrigues Cardoso

Resumo

O presente ensaio busca verificar o processo de supressão da profissão de cobrador no transporte público coletivo por ônibus em Belo Horizonte, tendo como objetivo principal analisar a eventual dissonância entre o discurso perpetrado pela legislação municipal em contraposição à realidade vivida pelos cobradores. Para tanto, empregou-se a pesquisa qualitativa por meio da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, com base, sobretudo, na legislação de Belo Horizonte desde a implantação do Sistema de Bilhetagem Eletrônica nos coletivos até os dias atuais. Assim, observou-se que tal supressão contrariou a lei, ocasionou o desemprego de muitos cobradores e, ainda, precarizou o serviço.

Palavras-chave: Automação, Direito e tecnologia, Supressão de profissões

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims to research the suppression of the ticket collector's profession in the public transport by bus in Belo Horizonte, with the main objective of analyzing a possible dissonance between the speech perpetrated by the municipal legislation as opposed to the reality experienced by the collectors. The methodology used for the study included the qualitative research and the bibliographic technique considering the legislation of Belo Horizonte since the implementation of the Electronic Ticketing System. Thus, it was observed that such suppression was against the law, caused the unemployment of many collectors and made the service precarious.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Automation, Law and technology, Suppression of professions

1 INTRODUÇÃO

O progresso da humanidade é tradicionalmente sistematizado em revoluções, uma vez que, comumente, representam rupturas de paradigmas e, portanto, influenciam profundamente a vida dos indivíduos. Nesse contexto, se destacam as Revoluções Industriais, tendo em vista que geraram um crescimento abrupto da produção por meio da mecanização, da massificação, da utilização de fontes de energia mais eficientes, da automação e da implementação de novas tecnologias associadas à internet, de forma a alterar as realidades econômica, política e social mundial. Nesse sentido, apesar de haver entendimento consolidado apenas sobre as três primeiras Revoluções Industriais, há uma tendência expressiva presente entre os especialistas do ramo da tecnologia e da economia a qual entende que, atualmente, já estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0.

Dentre os impactos trazidos pela Indústria 4.0 – pertinentes ao objeto de estudo deste ensaio – encontra-se a substituição da mão de obra humana. Tal fenômeno ocorre desde a Primeira Revolução Industrial, pela necessidade de um menor número de trabalhadores para a produção na indústria. No entanto, percebe-se que essa substituição se dá de forma mais intensa a partir da Quarta Revolução, devido, principalmente, aos fatores velocidade e alcance. Outrossim, é possível identificar um agravamento desse quadro devido à evolução da automação e à implementação da inteligência artificial.

Destarte, o presente trabalho busca identificar como se deu – e continua se dando – o processo de supressão da profissão de cobrador de transporte público coletivo por ônibus na cidade de Belo Horizonte, tendo em vista a automação dessa atividade. Para tanto, realizou-se uma revisitação dos conceitos de automação e sua relação com os Sistemas Inteligentes de Transportes (ITS) - *Intelligent Transportation Systems*. Em segundo lugar, identificou-se e analisou-se os passos que impulsionaram o desenvolvimento dessa supressão, com base na análise entre o discurso perpetrado pela legislação municipal em contraposição à realidade vivida pelos cobradores. Por fim, cabe-se ressaltar que a reflexão acerca dessa problemática se faz de extrema relevância, tendo em vista as consequências acarretadas a esses trabalhadores e, por conseguinte, a necessidade de adaptação da sociedade a tais impactos ocasionados pela Indústria 4.0.

A metodologia aplicada se limitou à análise da supressão dessa profissão em Belo Horizonte desde a implantação do Sistema de Bilhetagem Eletrônica nos coletivos até os dias atuais. Assim, o percurso metodológico adotado se pautou na pesquisa qualitativa, com a utilização da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, tendo como principal foco a legislação municipal de Belo Horizonte e artigos acadêmicos referentes à temática. Ademais, a

construção da hipótese de dissonância entre o discurso e a realidade se deu por meio do método dialético, uma vez que sua confirmação decorre do diálogo de concepções doutrinárias e, ainda, da comparação entre a legislação e os fatos.

2 A AUTOMAÇÃO E O SISTEMAS INTELIGENTES DE TRANSPORTES (ITS)

A palavra automação, do latim *automatus*, significa “mover-se por si” ou “o que se move sozinho”. Nesse sentido, Rosário (2009, p. 18) a entende como um “conjunto de técnicas por meio das quais se constroem sistemas ativos capazes de atuar com uma eficiência ótima pelo uso de informações recebidas do meio sobre o qual atuam.” Tal fenômeno é considerado como uma das marcas da Terceira Revolução Industrial, a qual teve início após a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente no princípio da década de 1950. Nesse momento, verificou-se uma mudança crucial nos modos de produção, tendo em vista a criação de máquinas capazes de realizar operações sem a intervenção humana, devido à prévia programação de comandos feita por meio de um controle numérico (ROSÁRIO, 2009, p. 17). Entretanto, foi a partir de 1970 que a automação ganhou destaque significativo nos processos industriais, uma vez que houve a ampliação de seu uso nas indústrias, aliada à implementação de computadores aptos a operarem uma série de máquinas e equipamentos, de modo a aumentar a eficiência da produção e, por conseguinte, o acúmulo de capital (PAULO, 2019, p. 56).

Ademais, Houssais relaciona esse processo aos impactos gerados aos trabalhadores, que antes exerciam as atividades agora desempenhadas pelas máquinas, tendo em vista sua percepção da automação como um “desenvolvimento posterior à mecanização onde um sistema em que os processos operacionais em fábricas são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos, substituindo o trabalho humano” (HOUSSAIS, 2004 *apud* DA LUZ; KUIAWINSKI, 2006, p. 3). No entanto, apesar dos conceitos de automação estarem frequentemente associados ao trabalho nas indústrias, nada impede o potencial de sua utilização nos mais diversos setores. Isso posto, indaga-se: como se dá a aplicação da automação nos transportes públicos?

Em primeiro lugar, para se responder à questão, se faz mister discorrer acerca dos Sistemas Inteligentes de Transportes (ITS) uma vez que configuram o emprego de tecnologias no setor de transporte. Nesse contexto, Singh e Gupta lecionam que o “ITS é um sistema integrado que implementa uma ampla gama de tecnologias de comunicação, controle, detecção de veículos e eletrônica para resolver e gerenciar os problemas de tráfego” (SINGH; GUPTA, 2015, p. 1, tradução nossa). No mesmo sentido, Silva (2000, p. 4) julga a aplicação de

tecnologias de automação dos sistemas de transporte e de informação aos usuários como o principal objetivo dos ITS. A título de exemplo, tem-se

os centros de controle multimodal e operações, os sistemas avançados de sinalização do trânsito, os sistemas de monitoramento e fiscalização remotos (câmeras, sensores, sondas, software), o gerenciamento de estacionamento, o gerenciamento de incidentes de tráfego, respostas de emergência, pagamento eletrônico, precificação dinâmica e informações do usuário em tempo real. (DARIDO; PENA, 2012).

Desse modo, resta evidente o potencial dos ITS de proporcionar avanços e melhorias para a mobilidade urbana devido, sobretudo, à sua capacidade de agir de forma mais eficiente, veloz e, ainda, menos sujeita a erros se confrontada ao desempenho dos seres humanos. Assim, tal tecnologia vai ao encontro do princípio da eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços de transporte urbano, sendo este considerado como um dos norteadores da Política Nacional de Mobilidade Urbana, previsto no artigo 5º da Lei nº 12.587/2012 (BRASIL, 2012).

Em contrapartida, apesar de todas as vantagens geradas pelos ITS acima elencadas, é possível identificar uma automação em massa de diversas atividades e, por conseguinte, a supressão de múltiplas profissões. Nesse contexto, dentre as ocupações suprimidas se destaca a de cobrador de transportes coletivos, em razão da alta probabilidade de sua automação (aproximadamente 99%), conforme um estudo realizado pelo Laboratório de Aprendizado de Máquina em Finanças e Organizações da Universidade de Brasília (LAMFO) em 2018. Tal pesquisa ainda prevê a extinção completa dessa profissão até o fim do ano de 2035, o que acarretaria à supressão da profissão de mais de 120 mil cobradores no Brasil (LAMFO, 2018). À vista disso, pretende-se analisar o desenvolvimento de tal processo na cidade de Belo Horizonte, a fim de se identificar se o transporte coletivo por ônibus se encontra realmente preparado para essa mudança e para o remanejamento desses trabalhadores.

3 OS PASSOS PARA A SUBSTITUIÇÃO DOS COBRADORES EM BELO HORIZONTE

A princípio, para se analisar o processo de substituição dos cobradores em Belo Horizonte, por meio da implementação de tecnologias referentes à automação dessa função, se faz mister entender o Sistema de Bilhetagem Eletrônica (SBE) e sua execução na cidade. Segundo Martinelli e Aroucha (2012), tal sistema diz respeito, sobretudo, à “aquisição de créditos de viagens antecipadamente, que são gravados em dispositivos especiais, principalmente em cartões” (MARTINELLI; AROUCHA, 2012). Desse modo, a utilização dessa tecnologia facilita de forma significativa a compra de passagens para transportes

coletivos, principalmente, devido ao fato de o pagamento ser mais rápido e substituir a necessidade de se portar dinheiro em espécie.

Nesse sentido, a Lei Municipal nº 8.224/2001 trouxe quatro mudanças expressivas para o SBE de Belo Horizonte. Em primeiro lugar, foi a partir dessa disposição normativa que houve a autorização para a implantação do Sistema de Bilhetagem Eletrônica no serviço de transporte coletivo de passageiros. Ademais, substituiu-se a função do cobrador pela função de agente de bordo, proibiu-se a substituição das catracas utilizadas na época por eletrônicas e, o mais importante, estabeleceu a garantia do emprego dos operadores, determinando, ainda, a obrigatoriedade de operação por, no mínimo, um motorista e um agente de bordo. Nesse ponto, o artigo 4º salienta que “Qualquer nova tecnologia implantada preverá o aproveitamento em novas funções de eventuais trabalhadores não mais necessários” (BELO HORIZONTE, 2001).

Nesse contexto, a Portaria da BHTRANS DDI nº 066/2002 estabeleceu Políticas de Operação e Funcionamento do Sistema de Bilhetagem Eletrônica no Serviço de Transporte Público por Ônibus do Município de Belo Horizonte. Dentre as disposições introduzidas, encontra-se a atribuição ao Consórcio Operacional do Transporte Coletivo de Passageiros por Ônibus do Município de Belo Horizonte (TRANSFÁCIL) da

função de comercializar e distribuir diretamente ou através de terceiros credenciados, para todos os tipos de usuários, os cartões inteligentes e créditos eletrônicos constituintes do Sistema de Bilhetagem Eletrônica do Município de Belo Horizonte - Cartão BHBUS, responsabilizando-se pela arrecadação dos valores pertinentes. (BHTRANS, 2002).

Em 2008, a Lei Municipal nº 9.678/2008 alterou a redação da Lei nº 8.224/2001, de modo a revogar a proibição a substituição das catracas por eletrônicas. Posteriormente, de maneira mais significativa, houve uma nova modificação da mesma disposição normativa por meio da Lei nº 10.526/2012, a fim de se adaptar a legislação ao sistema de Bus Rapid Transit (BRT), “um sistema rápido de transporte por ônibus em corredores exclusivos” (HERMONT, 2013), o qual viria a ser implantado na capital mineira em 2013, sendo denominado MOVE. Essa alteração se faz de extrema relevância, uma vez que permitiu aos veículos das linhas troncais do sistema de BRT, aos veículos em operação em horário noturno e nos domingos e feriados, e aos veículos dos serviços especiais caracterizados como executivos, turísticos ou micro-ônibus, a circulação sem a obrigatoriedade de operação por, no mínimo, um motorista e um agente de bordo.

Além disso, no tocante ao remanejamento de trabalhadores não mais necessários em razão da implantação de novas tecnologias, o §1º do artigo 4º inserido pela Lei nº 10.526/2012 determinou a necessidade de reenquadramento pelas concessionárias dos agentes de bordo que

tiverem seus postos extintos devido à permissão concedida aos veículos do sistema de BRT de circularem sem esses operadores. Por fim, ressalta-se ainda o acréscimo do artigo 4º A, segundo o qual “Será retirado de circulação o veículo que descumprir o disposto nesta lei, nos termos previstos no Regulamento dos Serviços de Transporte Público Coletivo e Convencional de Passageiros por Ônibus do Município de Belo Horizonte” (BELO HORIZONTE, 2008).

Isso posto, verifica-se que é patente a preocupação da legislação municipal em garantir o emprego dos agentes de bordo nos transportes coletivos por ônibus na cidade mesmo diante da implementação dos ITS no transporte de Belo Horizonte, por meio do desenvolvimento do SBE. No entanto, esse discurso não corresponde com a realidade vivida pelos agentes de bordo e alarmada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Rodoviários de Belo Horizonte e Região (STTRBH). De acordo com um levantamento do Sindicato, cerca de mil agentes de bordo foram desligados da função desde 2017 ao final de outubro de 2018, o que representa 20% dos trabalhadores da categoria (LOPES, 2018). No mesmo sentido, acredita-se que, entre 2018 e 2019, houve, ao menos, cinco mil demissões de cobradores, conforme Cleo Olimpio, uma das líderes do movimento “Sem Cobrador Não Dá” (FLÚZA, 2019). Devido a essas demissões, diversos ônibus começaram a circular sem agentes de bordo em horários não permitidos, uma prática que já era crescente desde 2018, mas que se tornou ainda mais comum ao final do ano de 2019.

Diante desse quadro, em 27 de agosto de 2019, o prefeito de Belo Horizonte, Alexandre Kalil, determinou a contratação imediata de 500 cobradores sem que houvesse desvio de função. Ademais, entre janeiro e setembro de 2019, foram aplicadas aproximadamente 11 mil multas pela BHTRANS (Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte) às empresas concessionárias do serviço de ônibus devido à circulação de coletivos sem agente de bordo fora dos horários permitidos (FERREIRA, 2019). Entretanto, mesmo com os referidos esforços para se coibir a operação do transporte coletivo por ônibus sem a presença do cobrador, segundo a Associação de Usuários de Transporte Coletivo da Grande BH (AUTC), estima-se que as empresas economizaram cerca de 210 milhões de reais com a retirada dos cobradores (ROCHA, 2020).

Por fim, ressalta-se que, além do desemprego gerado, a supressão dos postos de cobrador ainda acarreta a atribuição indevida de mais funções aos motoristas. Nesse contexto, além da cobrança de passagens, aos motoristas são agregadas as atribuições de fiscalizar o embarque e o desembarque de passageiros, auxiliar os usuários que solicitam informações e, ainda, gerenciar o embarque e desembarque de cadeirantes. Por conseguinte, surge uma precarização do serviço e um risco à segurança dos passageiros e do próprio motorista.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da tecnologia no sistema de transporte público oferece, notadamente, diversas melhorias e vantagens aos seus usuários. Em contrapartida, identifica-se que a automação de atividades ocasiona a supressão da profissão dos indivíduos que antes realizavam essas funções. Além disso, a efetiva extinção dessas ocupações demanda que a tecnologia implementada esteja suficientemente preparada para, de fato, suprir a ausência dos operadores, sob pena de se precarizar o serviço.

Nesse contexto, a partir da análise entre a realidade vivida pelos agentes de bordo em Belo Horizonte e a legislação municipal, percebe-se que a retirada gradual dos agentes de bordo a partir de 2017 contraria o disposto em lei e é incentivada mais por motivações econômicas do que, realmente, por uma efetiva substituição do trabalho humano pela tecnologia. Dessa forma, é preciso compreender que tal sistema de transporte coletivo da cidade ainda não é capaz de suprimir a profissão dos cobradores e, ainda, que este fenômeno deve respeitar a garantia do emprego desses trabalhadores prevista nas disposições normativas relativas ao SBE.

REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE. Lei nº 8.224 de 28 de setembro de 2001. **Autoriza implantar Bilhetagem Eletrônica nos coletivos, proíbe a substituição das catracas e garante emprego dos operadores na forma que menciona.** Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/atividade-legislativa/pesquisar-legislacao/lei/8224/2001>. Acesso em: 15 out. 2020.

BHTRANS (Diretoria de Desenvolvimento e Implantação). Portaria DDI nº 066 de 17 de setembro de 2002. **Estabelece Políticas de Operação e Funcionamento do Sistema de Bilhetagem Eletrônica no Serviço de Transporte Público por Ônibus do Município de Belo Horizonte.** Disponível em: <https://www.bhbus.com.br/assets/files/DDI066.pdf>. Acesso em 15 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.587 de 03 de janeiro de 2012. **Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 11 out. 2020.

DA LUZ, Gilberto Barbosa; KUIAWINSKI, Darci Luíz. **Mecanização, Automação e Automação – Uma Revisão Conceitual e Crítica.** In: XIII SIMPEP, 2006, Bauru. Anais Eletrônicos. Bauru: UNESP, 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/1210.pdf. Acesso em: 07 out. 2020.

DARIDO, Georges Bianco; PENA, Iván González Berenguer. Planejamento em Sistemas de Transportes Inteligente (ITS): perspectivas das experiências internacionais. In: **Sistemas Inteligentes de Transportes**. São Paulo: ANTP, 2012 (Série Cadernos Técnicos ANTP, v. 8, p. 10-48, 2012).

FERREIRA, Pedro. **BHTrans já aplicou 11 mil multas por ônibus sem cobrador desde janeiro**. O Tempo. 2 out. 2010. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/bhtrans-ja-aplicou-11-mil-multas-por-onibus-sem-cobrador-desde-janeiro-1.2244220>. Acesso em: 16 out. 2020.

FLÚZA, Patrícia. **Alexandre Kalil determina contratação imediata de 500 cobradores de ônibus em BH**. G1, Minas Gerais, 27 ago. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/08/27/kalil-determina-contratacao-imediata-de-500-cobradores-de-onibus-em-bh.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2020.

HERMONT, Liliana Delgado. **Oferta e demanda de transportes integrados: um estudo de caso em Belo Horizonte**. Belo Horizonte: UFMG, 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Geotecnia e Transportes da Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

LAMFO. **Probabilidade de automação nas ocupações brasileiras**. Disponível em: <https://lamfo.shinyapps.io/automacao/>. Acesso em: 12 out. 2020.

LOPES, Raíssa. **BH está cada vez mais perto de eliminar posto de trocador no transporte público**. **Brasil de Fato**, Belo Horizonte (MG), 30 out. 2018. Disponível em: <https://www.brasildefatomm.com.br/2018/10/30/bh-esta-cada-vez-mais-perto-de-eliminar-posto-de-trocador-no-transporte-publico>. Acesso em: 16 out. 2020.

MARTINELLI, José Carlos Nunes; AROUCHA, Maria Olívia Guerra. Fase Atual da Bilhetagem Eletrônica. In: **Sistemas Inteligentes de Transportes**, São Paulo: ANTP, 2012 (Série Cadernos Técnicos ANTP, v. 8, p. 76-99, 2012).

ROCHA, Anderson. **Retirada de cobradores dos coletivos de BH 'economiza' R\$ 210 milhões em um ano**. Hoje em Dia. 2 mar. 2020. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/horizontes/retirada-de-cobradores-dos-coletivos-de-bh-economiza-r-210-milh%C3%B5es-em-um-ano-1.775802>. Acesso em: 17 out. 2020.

ROSÁRIO, João Maurício. **Automação industrial**. São Paulo: Baraúna, 2009.

SILVA, Danyela Moraes da. **Sistemas Inteligentes no Transporte Público Coletivo por Ônibus**. Porto Alegre: UFRGS, 2000. 144 p. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

SINGH, Bhupendra; GUPTA, Ankit. Recent trends in intelligent transportation systems: a review. In: **The Journal of Transport Literature**, v. 9, n. 2, p. 30-34, 2015.

PAULO, Sávio Freitas. A terceira revolução industrial e a estagnação da acumulação capitalista. **Mundo Livre: Revista Multidisciplinar**, v. 5, n. 2, p. 54-77, 2019.

**LIBERDADE E AUTONOMIA NO TRABALHO DOS MOTORISTAS UBER.
PROMESSAS, FALÁCIAS E DESAFIOS À REGULAÇÃO.**

**FREEDOM AND AUTONOMY IN THE WORK OF UBER DRIVERS. PROMISES,
FALLACIES AND CHALLENGES TO REGULATION.**

Erica Ribeiro Sakaki Leal ¹

Resumo

O cenário de alterações na organização do trabalho que contextualiza o chamado Capitalismo de Plataforma e os avanços tecnológicos instrumentalizadores de novas formas de oferecer serviços e de explorar trabalho constituem grandes desafios para o Direito do Trabalho no século XXI. A escalada das plataformas para o topo do processo de acumulação ocorre a partir de um aparente descompasso entre o modus operandi de organização empresarial e as atuais regulações sobre o trabalho. Com efeito, empresas como a paradigmática Uber utilizam retóricas de liberdade e autonomia para descaracterizar o assalariamento dos seus trabalhadores e escapar da legislação protetiva correspondente.

Palavras-chave: Motoristas uber, Liberdade de trabalho, Relação de emprego

Abstract/Resumen/Résumé

The scenario of changes in the productive sector that contextualizes the so-called Platform Capitalism and the technological advances instrumentalizing new ways of offering services and exploring work are great challenges for Labor Law in the 21st century. The consolidation of digital platforms at the top of the accumulation process occurs from an apparent mismatch between the modus operandi of business organization and the current regulations on work. Indeed, companies like the paradigmatic Uber use rhetoric of freedom and autonomy to mischaracterize their workers' wages and escape the corresponding protective legislation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uber drivers, Freedom of work, Employment relationship

¹ Bacharela em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Salvador – Unifacs. Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador.

1. Introdução

O objetivo deste resumo é analisar as condições de trabalho dos motoristas da plataforma Uber, com o intuito de compreender em que medida atuam com liberdade junto ao mercado privado de transporte de passageiros. Para tanto, buscará construir uma leitura crítica acerca dessa autonomia e liberdade de atuação no trabalho à luz da retórica de alcance do sucesso via empreendedorismo individual e a partir dos elementos fáticos-jurídicos desta relação. Pergunta-se se essa suposta liberdade de trabalho justifica o enquadramento dos motoristas Uber na condição de autônomos e a sua consequente exclusão da proteção pela CLT.

Como metodologia, a presente investigação far-se-á por meio de pesquisa documental de caráter exploratório e abordagem qualitativa, buscando elucidar os fenômenos através de referenciais documentados, permitindo a obtenção de uma gama de informações através de fontes escritas ou não, primárias ou secundárias, realizando-se o cruzamento dessas informações a fim de buscar a elucidação do objeto, como afirma Michel (2009).

O progressivo avanço tecnológico nos últimos anos abriu espaço para novos tipos de negócio e ao aprofundamento da concentração de capital, colocando as grandes corporações a ele vinculadas no topo do processo de acumulação, fenômeno que observa com as plataformas digitais de trabalho.

Definidas por Srnicek (2018, p. 45) como “infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam, atuando como intermediárias que reúnem diferentes usuários”, as plataformas em suas diversas modalidades abriram a possibilidade de transformar expressivamente alguns aspectos das formas de contratar, organizar e gerir os processos de trabalho e também de exercer o controle sobre a força de trabalho.

Especificamente no setor de transportes, o instrumental tecnológico possibilitou a criação dos “aplicativos de carona”, instrumental utilizado por empresas como a Uber, a 99 e a Lyft na exploração de uma atividade alternativa, eficiente e de baixo custo em relação ao tradicional transporte público e à posse de veículos. A plataforma Uber, objeto específico deste estudo, surgiu em 2009 nos Estados Unidos, inicialmente como um serviço privado de transporte de luxo, convertendo-se posteriormente numa opção utilizada por milhões de pessoas em seu dia a dia, comercializando hoje uma infinidade de produtos que buscam atender as múltiplas necessidades dos seus passageiros.

A Uber inicia suas operações no Brasil no ano de 2014, em meio ao desempenho tímido da economia brasileira pós recessão, em um contexto de elevado desemprego e de implementação de reformas estruturais por uma gestão neoliberal da economia. No âmbito

trabalhista, ocorre pouco a pouco e de maneira continuada o “desmonte” da legislação protetiva com a legalização dos mecanismos de informalização, desregulação e desproteção ao trabalho, a exemplo da aprovação das leis de número 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais trouxeram profundas mudanças na organização do trabalho, inclusive deixando de reconhecer o vínculo de emprego em várias atividades com características de assalariamento e facilitando a contratação de “autônomos empreendedores”. Com efeito, os idealizadores do novo arcabouço legislativo não pretenderam contemplar as formas de contratação do trabalho por intermédio de plataformas digitais e a legislação vem sendo aplicada para fragilizar o trabalho assalariado e toda a institucionalidade que lhe assegura proteção, notadamente a atividade de fiscalização pelo recém extinto Ministério do Trabalho e o acesso desses trabalhadores à Justiça do Trabalho.

Nessa conjuntura, as empresas plataforma *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi* tornaram-se, em conjunto, os maiores “empregadores” do país. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase quatro milhões de trabalhadores “autônomos” utilizam hoje as plataformas como fonte de renda¹.

A Uber propõe aos motoristas “parceiros” a possibilidade de incrementar seus ganhos ao prestarem serviços sob sua própria conveniência, com liberdade para a execução das atividades e contando com uma tentadora flexibilidade de horários. Com tais promessas, logo despertou o interesse de milhares de trabalhadores. Ademais, assentando-se na ideologia da liberdade para trabalhar, propagando a obtenção do sucesso via empreendedorismo individual e contando com o pretense esforço de cooperação social, a empresa alcança cada vez mais destaque, seguindo no engajamento de motoristas em número cada vez maior.

Em contrapartida, sob a alegação de autonomia desses trabalhadores para gerenciarem seu próprio trabalho sem patrão, sem receberem ordens e com flexibilidade de horários para executarem o serviço na hora que lhes aprouver, a Uber e as plataformas digitais de transporte similares não consideram os motoristas como seus empregados negando-lhes proteção social e previdenciária, deixando-os à mercê de todos os custos e riscos da atividade.

2. Estratégias de controle versus promessas de liberdade.

Nesse modelo de organização produtiva denominado por alguns de uberização (ABÍLIO, 2017) e por outros de uberismo (CARELLI, 2019) “o foco está na sua programação pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores

¹ Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no trimestre até fevereiro de 2019

estatísticos” Carelli (2017, p. 140). O autor explica que, o novo regime se constitui numa programação do trabalhador mediante comandos, conferindo ao mesmo uma certa autonomia para o trabalho, inclusive sendo possível apropriar-se da sua avaliação e analisar sua performance e se alcançou os objetivos propostos.

Desse modo, o desenvolvimento do instrumental tecnológico torna possível uma gama de novas maneiras de gerenciamento do trabalho, as quais podem ser denominadas como gerenciamento algorítmico (ABÍLIO, 2019).

De acordo com Leme:

Assim acontece a intermediação eletrônica do trabalho, uma terceirização em que o tomador é o consumidor, a suposta empresa fornecedora do trabalho se trata de um algoritmo e o trabalhador é um microempresário autônomo, dentro de uma rede em que a empresa proprietária do algoritmo não possui responsabilidade alguma por trabalhador, que é a sua energia vital (2019, p. 73).

Identifica-se, pois, nesse novo modelo de organização empresarial e de gerenciamento do trabalho baseado em números (Carelli 2017), um paradoxo. Ao trabalhador é possível o exercício de fragmentos de autonomia na execução do serviço, sob a forma de partículas de liberdade operacional, todavia uma liberdade mais significativa lhe é negada pela simples existência do algoritmo que fiscaliza e controla as atividades de maneira global. Assim, teoricamente, o motorista Uber pode escolher em que hora ativar e desativar o seu perfil na plataforma, mas não pode eleger o trajeto da corrida ou qual o cliente irá atender ou mesmo estabelecer o preço do serviço prestado.

Para Carelli (2017), essa autonomia concedida ao trabalhador da plataforma constitui uma “autonomia na subordinação. Com efeito, os trabalhadores das plataformas não se submetem a comandos diretos sob a forma de ordens, todavia são instados a reagir e se comportar em acordo às regras do programa. Nas palavras de Carelli:

O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho (CARELLI 2017, p. 141).

Carelli acrescenta que, no modelo neoliberalista compreende uma característica dessa nova organização do trabalho o sentimento de insegurança tome conta das pessoas, com o fito de que o controle seja exercido de maneira eficaz.

Assim, ameaçados a todo momento por uma concorrência em nível local e que se expande para além das fronteiras dos países, os trabalhadores se submetem aos ditames empresariais, cedendo à ideia de controle por “stick” (porrete) e “carrots” (premiação). Quem cumpre a programação é agraciado com bônus, quem não os obedece, sofre punição, sob a

forma de suspensão ou mesmo desligamento (bloqueio) pela plataforma. Some-se a isso a transferência para o trabalhador de todos os riscos e custos do trabalho e a ausência de qualquer proteção trabalhista e previdenciária, em nome da suposta autonomia para o exercício da atividade.

Não é demais repetir que a mera autonomia para definir em que momento conectará com a plataforma para realizar o trabalho desacompanhada da possibilidade de eleger quais clientes atenderá, de que modo o fará ou estabelecer o preço dos seus serviços não configura um sentido de independência suficiente para que o motorista se torne proprietário do resultado do seu trabalho com reais perspectivas de crescimento a partir dele.

Como visto, as alterações no setor produtivo e nas formas de oferecer serviços e de explorar trabalho constituem um dos grandes desafios para o Direito do Trabalho no século XXI.

3. Acepções de liberdade e autonomia no trabalho em plataformas digitais

No estudo das relações laborais sob a égide das plataformas digitais, Chaves Junior (2017), tem sustentando a ocorrência de uma incompreensão doutrinária quanto à existência de três níveis para a liberdade de trabalho: a) liberdade constitucional de trabalho; b) liberalidade operacional de execução de trabalho e c) autêntica autonomia de trabalho.

a) Em primeira análise, pela Constituição Federal, a "liberdade de trabalho" ou a "liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão" é direito declarado no artigo 5º, XIII; Significa a liberdade do ser humano para desempenhar qualquer atividade profissional, uma vez atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

A Constituição Federal de 1988 erige, pois, o trabalho à condição de atributo essencial à vida digna do indivíduo. Com efeito, já no preâmbulo compromete-se em garantir os direitos sociais, dentre os quais está o direito ao trabalho, inscrito no artigo 6º. Adiante no artigo 170 insculpe como base da ordem econômica o valor social do trabalho humano, funda a ordem social no primado do trabalho (artigo 193) e estatui como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho (artigo 1º, IV). Ainda no artigo 5º, XIII, garante a liberdade para exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão como direito fundamental.

Belmonte (2013, p. 119), por sua vez, entende por liberdade de trabalho o direito de escolha de trabalho, ofício e profissão, de “eleger a atividade ocupacional que mais lhe aprouver, desfrutando do seu rendimento econômico e satisfação espiritual”. No âmbito da relação de emprego, o autor ainda afirma que no Estado Democrático de Direito, a proteção e

o exercício das liberdades adquire nova dimensão, de “necessidade de **garantir a autonomia** do trabalhador sujeito a um poder privado” (BELMONTE, 2013, p. 48-49) (destaque nosso).

Portanto, para salvaguarda da liberdade constitucional de trabalho é primordial o diálogo entre trabalhador e empregador, assim como o combate a arbitrariedades e o respeito às opiniões, convicções e diferenças. Por conseguinte, ainda que inserido na relação de trabalho e subordinado juridicamente ao empregador, o empregado é livre para expressar suas opiniões políticas, manifestar suas crenças, filiar-se a um sindicato. Ao exercício dessas prerrogativas se correlaciona, inclusive, a eficácia de direitos fundamentais dentro dos contratos de trabalho, ressaltadas, contudo, a proporcionalidade e a razoabilidade com que se dá o exercício de tais liberdades (BELMONTE, 2013, p. 48-52).

Ao tratar da excessiva dependência que tem o direito do trabalho brasileiro em relação ao conceito de subordinação jurídica, conferindo-lhe centralidade, Chaves Junior aponta que isso trouxe em determinado momento histórico uma concepção autoritária à relação de emprego e uma conseqüente “desconexão entre a situação de empregado e a condição de cidadão titular de direitos fundamentais” (2017, p. 360-362).

Uma vez superado esse entendimento cujo ápice na jurisprudência ocorreu nas décadas de 80 e 90, o autor refere a compreensão de que o trabalhador não perde a condição de cidadão pelo fato de ingressar numa relação formal de trabalho, devendo ser protegido em razão da sua posição de vulnerabilidade contratual, conservando-se destarte, todas as suas garantias constitucionais.

Em sentido oposto, ainda hoje subsistem resquícios desse pensamento autoritário: Chaves Junior aponta a prevalência do entendimento do Supremo Tribunal Federal de que o empregado não possui direito ao sigilo das suas comunicações no que toca aos dados referentes ao seu e-mail corporativo. O autor aponta tais resíduos de autoritarismo também no campo do trabalho nas plataformas:

Essa concepção autoritária da relação de emprego, que apaga qualquer traço de liberdade e autonomia do empregado acaba, até mesmo, por construir uma doutrina manca, em determinadas situações do trabalho tecnológico, nas quais o poder diretivo do empreendedor parece dirigir o vazio, como se a todo poder não houvesse uma contrapartida de sujeição e dependência concretas. Em outras palavras, desconhece-se o fato evidente de que o poder de direção e gestão da produção pressupõe necessariamente uma estrutura de meios e trabalho a ele subsumida, ainda que de maneira latente, diferida ou encoberta pelas tecnologias de comunicação ou informação.

Na chamada indústria 4.0, a internet das coisas, o algoritmo da inteligência artificial do sistema, oriundo do poder de direção do empreendedor, subordina todos os fatores relevantes para a produção contemporânea. Não se trata mais da *disciplina foucaultiana*, mas do *controle deleuzeano* [...] (destaque do autor) (CHAVES JUNIOR, 2017, p. 362)

Conclui, deste modo, que a liberdade constitucional de trabalho compreende um feixe de atributos garantidos pela Carta Magna, essenciais a todos os que laboram, indo além do conceito de trabalho não forçado. Esse conjunto equivale a um espectro mais amplo da liberdade de trabalho e engloba desde a possibilidade de escolher para quem laborar, quanto os direitos à resistência, à privacidade e até mesmo à livre deliberação ou gestão, por parte do empregado, sobre seu tempo no trabalho, sendo o que se observa no modo de atuação dos trabalhadores em plataformas digitais *on demand*.

Não se diga, portanto, que o estado de subordinação ao empregador mitiga a liberdade constitucional de trabalho, pois tais garantias devem prevalecer sob a vigência do contrato; por outro lado, o fato de o trabalhador gozar de certa liberdade de cunho funcional, a exemplo da possibilidade de escolher o momento de ativação e desativação na plataforma, por si só não elimina a sua condição de trabalho subordinado. No trabalho em domicílio, por exemplo, previsto no artigo 6º da CLT, tem-se a inviolabilidade da casa garantida pelo artigo 5º, XI da Constituição Federal, mas o empregado não abandona a condição de subordinado por conta disso;

b) a liberdade operacional de execução do trabalho decorre da liberdade constitucional de trabalhar; consiste na concessão de certas prerrogativas de auto-gestão do trabalho, a exemplo dos trabalhadores nas plataformas digitais de transporte e entrega, que podem eleger o momento em que se ativarão e desativarão no sistema (*login e logout*), assim como decidir a duração do seu tempo conectados à plataforma e, conseqüentemente, da jornada de trabalho;

c) na terceira acepção busca-se vislumbrar a autêntica autonomia de trabalho; em termos jurídicos, trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. Segundo Vilhena (2005, p. 532), autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”. Não é o que ocorre na relação de trabalho do motorista da Uber e demais plataformas de transporte, ao qual não é dada a possibilidade de escolher trajetos, clientes ou estabelecer o preço sobre os seus serviços, sendo-lhe repassados, todavia todos custos e riscos da atividade a exemplo da manutenção do veículo e respectivo seguro. Mantém-se, pois, a subordinação ao algoritmo, mediante um rígido controle por programação (CARELLI, 2017), assim como a dependência em relação à infraestrutura tecnológica da plataforma para realização da atividade vulnerando o trabalhador em uma relação desigual eivada de qualquer proteção social.

4. Considerações finais

Ao analisar as condições de trabalho dos motoristas da Uber verifica-se, a partir do caso concreto, que o sucesso econômico das plataformas de serviço, notadamente as plataformas que exploram o transporte privado de passageiros, viabiliza-se a partir de uma clara zona de desregulação. Escapando da regulação sob a desculpa do anacronismo legislativo dela se beneficiam para evitar os encargos de ordem constitucional, trabalhista e previdenciária.

De outro lado, a retórica da autonomia de trabalho nos modernos ciclos produtivos oculta, em verdade, uma perspicaz estratégia de busca ao maior engajamento, comprometimento e produtividade dos trabalhadores, dificultando-lhes a percepção de que estão sendo (mais) explorados e (totalmente) desprotegidos legislativamente, como ocorre aos motoristas da Uber e demais empresas que atuam no mercado privado de transporte de passageiros. Eis um grande desafio para o Direito do Trabalho no século XXI, estender o seu manto protetivo para abarcar essas “novas-velhas” relações que aprofundam e exacerbam as condições de exploração e precarização do trabalho.

5. Referências bibliográficas

ABÍLIO, LUDMILA, *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>> Acesso em 05-jun-2020.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: **Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041>. Acesso em 05 de junho de 2020. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho– limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São

CARELLI, Rodrigo. **O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o século XIX**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017. 130-146

CHAVES JUNIOR. José Eduardo de Resende. **O Direito do Trabalho e as plataformas eletrônicas**. In: Rocha, Cláudio Jannotti da (Org.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária**. São Paulo: Ltr, 2017. 357-375

LEME, Ana Carolina Reis Paes: **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: Ltr, 2019.

MICHEL, M.H. **Metodologia e pesquisa científica em Ciências Sociais**. V2, Atlas, São Paulo, 2009.

RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 531-534.

SRNICEK, Nick, Tradução de Aldo Giacometti. **Capitalismo de Plataformas**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

ACESSO À JUSTIÇA, PANDEMIA E O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS: ANÁLISE DOS JULGADOS DO TRT - 3ª REGIÃO QUE ABORDAM OS DIREITOS DOS MOTORISTAS PLATAFORMIZADOS DURANTE A PANDEMIA.

JUSTICE ACCESS, PANDEMIC AND THE WORK OF DIGITAL PLATFORM DRIVERS: ANALYSIS OF THE TRT - 3RD REGION JUDGES THAT APPROACH THE RIGHTS OF DIGITAL PLATFORM DRIVERS DURING THE PANDEMIC.

Giovana Paula Ramos Silveira Leite

Resumo

Os motoristas de plataformas digitais já se encontravam em um espaço de vulnerabilidade no mundo do trabalho, sendo este local de insegurança acentuado pela pandemia, fazendo com que haja a necessidade de recorrer a esfera jurídica para garantia de direitos trabalhistas. Este estudo analisará os reflexos da pandemia sobre estes trabalhadores, buscando visualizar como a justiça do trabalho mineira vem entendendo e respondendo às suas demandas nesse período. Foram feitas análises comparativas das decisões liminares do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região, sendo possível observar grandes diferenças nas decisões, o que faz perdurar o estado de insegurança deste trabalhador.

Palavras-chave: Pandemia, Acesso à justiça, Mapeamento, Ações trabalhistas, Trabalhadores plataformizados

Abstract/Resumen/Résumé

Drivers of digital platforms were already in a vulnerable space in the world of work, and with the pandemic this place of insecurity was accentuated, making it necessary to resort to the legal sphere to guarantee labor rights. This study will analyze the effects of the pandemic on these workers, looking to visualize how the labor justice in Minas Gerais has been understanding and responding to their demands. Comparative analyzes were made of the preliminary decisions of the Regional Labor Court - 3rd Region, being possible to observe great differences in decisions, which makes this worker's state of insecurity endure.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pandemic, Justice access, Mapping, Labors claims, Drivers of digital platforms

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é parte da iniciação científica “Entre performance argumentativa e hermenêutica protetiva: o papel da Justiça do Trabalho de Minas Gerais na pandemia do Covid-19”. Fundando-se na necessidade de observarmos o comportamento da justiça do trabalho durante a pandemia, uma vez que este contexto nos coloca diante de diversas incertezas e novidades em todas as faces das relações sociais, incluindo o aspecto jurídico.

A partir disso, um dos reflexos imposto pelo novo coronavírus é o agravamento dos problemas sociais. Na esfera trabalhista, os pontos em que já havia uma maior insegurança e vulnerabilidade dos trabalhadores foram acentuados como o desemprego, o trabalho irregular e o aumento da instabilidade dos trabalhadores, considerados “autônomos”.

Sob essa perspectiva, a análise dos reflexos da pandemia sobre a figura do motorista plataformizado será o nosso centro de discussão, porque este já se encontrava marginalizado, privado de diversos direitos trabalhistas e, com a pandemia do sars cov-2, sua situação ficou pior, com um conturbado estado de insegurança contornando sua relação de trabalho durante este período. Desse modo, este cenário de insegurança do motorista plataformizado gera a necessidade de buscar o judiciário para a concessão de direitos trabalhistas, sendo de suma importância entender qual é a resposta do judiciário à suas demandas, o que será o alvo de estudo deste trabalho.

2. OBJETIVOS

A partir do exposto acima, o presente trabalho tem como objetivo principal analisar como a justiça do trabalho mineira vem entendendo e respondendo às demandas dos motoristas de aplicativo. Visa comparar as presentes decisões a fim de sistematizar diferenças e semelhanças argumentativas entre elas, buscando identificar quais são as necessidades desses trabalhadores nesse período, quais direitos estão em questão e se a resposta do judiciário trabalhista vem garantindo o devido acesso à justiça para este trabalhador.

3. METODOLOGIA

O trabalho tem como base a análise comparativa das decisões proferidas pelo TRT-3ª região no lapso temporal de abril a junho do ano de 2020. Serão abordadas os atos processuais que possuem relação com o contexto de pandemia e possuem como parte motoristas plataformizados, individualmente ou através da representação sindical.

Este estudo será apresentado em duas frentes: a primeira tratará da abordagem comparativa, observando quais foram as novas necessidades trazidas pela pandemia que estão

presentes nos pedidos, quais direitos foram suscitados e quais foram as respostas jurisdicionais acerca desses pedidos. No segundo momento abordaremos reflexões sobre essas decisões de um ponto de vista qualitativo, visando refletir sobre os seus resultados, problematizando-se a sua efetividade, no sentido de gerar cumprimento de direitos para o motorista.

Deste modo, serão alvo de análise as decisões liminares acerca dos processos dentro dos critérios acima citados que foram selecionadas a partir de tabela disponibilizada pelo TRT - 3ª Região em seu site na aba “Covid-19 atos e produtividade”. São elas:

Número do Processo	Relator	Data do Julgamento	Espécie de Ação/ Tutela
0010770-48.2020.5.03.0000	JOSÉ MARLON DE FREITAS	05/05/2020	MS - (AT)
0010765-26.2020.5.03.0000	PAULA OLIVEIRA CANTELLI	06/05/2020	MS - (AT)
0010706-38.2020.5.03.0000	JOSÉ MARLON DE FREITAS	30/04/2020	MS - (AT)
0010673-48.2020.5.03.0000	PAULA OLIVEIRA CANTELLI	20/06/2020	MS - (AT)
0010251-49.2020.5.03.0105	LAUDENICY MOREIRA DE ABREU	22/04/2020	TU - (AC)

4. DESENVOLVIMENTO

4.1. Análise das Decisões Liminares do TRT - 3ª Região com Relação aos Direitos dos Motoristas de Aplicativo.

4.1.1. Dos Pedidos

As decisões liminares que serão analisadas são referentes a dois tipos de instrumentos: tutela de urgência e medida de segurança, dessa forma cabe discorrer rapidamente sobre eles. O primeiro consiste no instrumento utilizado para garantir certo direito, eliminando perigo de dano que possa ocorrer por conta do tempo necessário para o cumprimento de todas as etapas do devido processo legal (JÚNIOR, 2020, p.611). Já o segundo é proposto contra agente público ou pessoa jurídica que exerce atribuições

públicas, quando ocorre ilegalidade ou abuso de poder, para defender direito líquido e certo que foi lesionado ou está ameaçado de lesão (FERNANDES, 2019, p.669).

Dessa forma, em todos os cinco casos temos o uso da tutela de urgência como forma de garantir mínimas condições de trabalho para o motorista em um período hábil para que ele possa desempenhar suas funções com a segurança mínima necessária a todos indivíduos na pandemia. Sendo assim, são recorrentes os pedidos de fornecimento de equipamentos de segurança mínimos recomendados pelas agências de saúde como máscaras, álcool em gel e luvas, estando pelo menos dois desses objetos em todos os pedidos julgados.

No entanto, há também outras necessidades abordadas pelos motoristas, como: a) limpeza e higienização dos carros; b) orientação e treinamento por parte das empresas para adequar o serviços às diversas necessidades impostas pela pandemia; c) auxílio caso o motorista ou algum de seus familiares residentes em sua casa fosse infectado pelo coronavírus; d) conceder assistência ao trabalhador que faz parte do grupo de risco, bem como, ao motorista que algum familiar que vive na mesma residência que ele possui doença elencada neste grupo; e) possibilitar, no caso do serviço de entrega, condições adequadas para que diminua as chances de infecção. Cita-se, exemplificativamente, o processo nº 0010765-26.2020.5.03.0000 interposto em face da empresa Uber o que possui o mais completo rol de pedidos.

4.1.2. Dos Direitos

Os pedidos, formulados por motoristas plataformizados diretamente ou por sua representação sindical, dispostos no tópico acima, foram embasados não em um vínculo empregatício, mas na necessidade de que todos trabalhadores possuam condições básicas para desempenhar sua atividade laboral, conforme o artigo 7º da Constituição Federal.

Sustentados, também, pelo Decreto 10.282 de 20/03/2020 que incluiu o transporte de passageiros por aplicativo entre as atividades essenciais, prescrevendo, no art. 3º § 7º, que “na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid -19”.

O que foi solicitado, portanto, encontra respaldo legal nas garantias básicas constitucionais de todos trabalhadores, somado à posição de serviço essencial durante a pandemia da covid-19 e nas medidas necessárias para a contenção do coronavírus.

4.1.3. Da Resposta do Poder Judiciário

Contudo, a existência dos direitos supracitados não foi o entendimento de três das cinco decisões da 1ª instância no que concerne a tutela antecipada. Sendo assim, apenas duas

quais sejam, 0010251-49.2020.5.03.0105 e 0010706-38.2020.5.03.0000, concederam algum dos pedidos dos motoristas, considerando, nestes casos, o vínculo comercial entre a uber e o motorista.

Entretanto, apesar de haver divergência na concessão de direitos, mesmo em decisões com fundamento similar o resultado jurídico alcançado pode ser diferente. O que é exemplificado abordando estes processos, que embora, não considerem o vínculo trabalhista tiveram conclusões opostas:

- 0010770-48.2020.5.03.0000: em que o Juízo responsável alegou que não havia vínculo trabalhista na relação entre a 99 e o motorista, fundamento esse que utilizou para negar direitos ao trabalhador;
- 0010251-49.2020.5.03.0105: já, neste caso, a Magistrada encarregada indeferiu os pedidos relacionados a obrigações trabalhistas, uma vez que, para ela não há tal relação nesse caso. Todavia, deferiu pedidos tendo como base um contrato entre trabalhador autônomo e empresa.

Já no que concerne às medidas de segurança, este instrumento foi presente em quatro dos cinco processos estudados, sendo três propostas por motoristas e uma pela Uber, referente ao processo 0010706-38.2020.5.03.0000 que concedeu a tutela antecipada dos pedidos do reclamante da ação trabalhista. No entanto, é importante abordar que em dois dos casos o reclamante e a empresa de transporte por aplicativo entraram em acordo antes do proferimento da decisão judicial acerca do mandado de segurança, são eles, 0010668-26.2020.5.03.0000 e 0010673-48.2020.5.03.0000. Dessa forma, foram alvo de análise referente a este instrumento: 0010706-38.2020.5.03.0000, 0010765-26.2020.5.03.0000 e 0010770-48.2020.5.03.0000.

Foi possível observar que as três medidas concedem aos motoristas a disponibilização de álcool em gel, sendo o único dos pedidos concedidos ao processo 0010765-26.2020.5.03.0000, em contradição ao fato deste possuir o mais amplo rol de pedidos. No entanto, é importante destacar que embora o Relator do primeiro e terceiro processo acima citado considerar a existência de vínculo trabalhista, ele deferiu diversos pedidos da Uber em relação ao MS interposto em face da concessão da tutela no processo 0010706-38.2020.5.03.0000, mantendo, apenas, a disponibilização do álcool em gel e a concessão de auxílio caso o motorista ou familiar fosse infectado ou fosse do grupo de risco, o que também foi concedido por ele na decisão relativa ao processo 0010770-48.2020.5.03.0000.

4.2. Este é o Acesso à Justiça? Reflexões sobre a qualidade e o grau de efetividade das decisões proferidas.

Aqui discutiremos tendo como base o acesso à justiça pela via de direitos conceito trabalhado por Leonardo Avritzer, Marjorie Marona e Lilian Gomes que consiste:

Em uma primeira dimensão, como a garantia da efetividade dos direitos, o que depende da informação acerca dos direitos, de uma socialização que permita o recurso a uma instância ou entidade à qual se reconheça legitimidade para dirimir um eventual litígio, e da efetiva reparação da injustiça ou desigualdade proveniente da violação do direito. Em uma segunda dimensão, entretanto, o pleno acesso à justiça pela via dos direitos indica a possibilidade de participação na conformação do próprio direito. Trata-se, nesse caso, de perceber que o reconhecimento de identidades (individuais e coletivas) implica própria criação de novas categorias de direito que passam, então, a ser reconhecidas pelo judiciário (AVRITZER *et al.*, 2014, p.17).

Dessa forma, na situação em questão, em que estamos abordando como centro de discussão o motorista de aplicativo temos que esta classe, atualmente, possui certo conhecimento acerca dos direitos e o reconhecimento destes necessário para que recorra a uma instância legal para solução dos conflitos. Sendo possível, até mesmo, observar que estes trabalhadores, atualmente, se organizam sindicalmente para busca de direitos (ORSINI; LEME, 2020).

No entanto, o aspecto da reparação da injustiça ou desigualdade que se originou com o descumprimento do direito é o que está em questão. Uma vez que, o judiciário é um importante campo para o alcance de um *status* de sujeito de direitos “pela adjudicação dos mesmos direitos a um círculo crescente de grupos, até então excluídos ou desfavorecidos” (AVRITZER *et al.*, 2014, p.23), além de um espaço para conformação do direito e de seu sentido, o que é de grande importância simbólica para todo o grupo em questão, pois estas decisões modificam toda relação desta classe com seus direitos e a efetivação dos mesmos, conforme interessante trecho abaixo.

O poder judiciário é, portanto, um ator relevante no âmbito das lutas de cidadania, porque por meio de suas funções instrumentais (resolução dos conflitos) exerce funções de ordem política e simbólica (SANTOS *et al.*, 1996), isto é, ao dirimir os conflitos com recurso, primordialmente, à ordem jurídica estatal, concorre na conformação do escopo e do sentido do direito. O judiciário condiciona, nesses termos, o acesso à justiça pela via dos direitos. Não apenas porque age seletivamente em relação aos conflitos sociais em torno de gramáticas morais que se estabelecem no domínio do direito, mas também porque ao concorrer na conformação do escopo e do sentido do direito, age na redefinição constante dos atributos da cidadania. (MARONA, 2013, p.117-118).

Nesse sentido, o judiciário possui papel central na conformação de direitos, uma vez que ele deve propor solução justa aquele conflito, permitindo que aquela situação retorne a um estado de autorrespeito (MARONA, 2013, p.120).

O trecho abaixo presente no artigo “Salário Mínimo, Máscara e Alquingel: acesso ao mínimo ou mínimo de acesso?”, traduz a situação do acesso à justiça dos motoristas de aplicativo no contexto em questão:

O problema do acesso à justiça dos motoristas plataformizados, como visto ao decorrer deste artigo, é uma via continua incerta e muitas vezes, nebulosa. Por vezes se deparam os motoristas seja no trânsito, seja nas estradas, com sinalizações que permanecem sob uma névoa e que altera o que o motorista deve fazer e depender das condições climáticas e até mesmo das leituras dos instrumentos por quem de direito e no tempo histórico respectivo. Porém, esta via que ainda está nebulosa pode vir a ser melhor iluminada com faróis específicos e mais potentes, realizando efetivamente as dimensões do Acesso.

Reduzir o risco nas estradas de quem trabalha transportando seus semelhantes, acender com segurança ao destino da cidadania é um dos inúmeros desafios para o acesso à justiça verdadeiramente pela via dos direitos (ORSINI; LEME, 2020, p.194).

Dessa forma, através da análise de casos é possível perceber que a situação dos motoristas permanece em um local de insegurança e vulnerabilidade, uma vez que, tivemos em um pequeno número de decisões realizadas neste período diversos resultados diferentes, o que faz com que mesmo buscando a esfera formal para solução, o resultado seja incerto.

5. CONCLUSÃO

De fato este período trouxe diversas modificações em todas as esferas da vida social, nos colocando diante de incertezas, gerando a necessidade de nos modificarmos e criarmos alternativas para questões jamais discutidas anteriormente. Contudo, os direitos do motoristas de aplicativo vem sendo debatidos de forma intensa nos últimos anos, sendo a incerteza sempre povoando sua relação com os direitos trabalhistas. Sendo assim, neste período de insegurança para todas pessoas, a garantia destes direitos se tornaram mais importantes que nunca, principalmente, considerando que este serviço está no rol dos essenciais pelo tempo que perdurar a pandemia.

Dessa forma, a proteção dos direitos desse trabalhador, papel da judiciário para que ocorra um devido acesso à justiça, feita de forma desarmônica gera incertezas ao invés de efetivar direitos. Sendo assim, o maior desafio do judiciário neste período é lidar com as novas necessidades de forma harmônica sempre orientada pelos textos legais, visando trazer segurança a este trabalhador ao buscar o âmbito judicial para conformação e efetivação de seus direitos, objetivando romper com este estado e insegurança que se encontra o motorista plataformizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVRITZER, Leonardo *et al.* **Cartografia da Justiça no Brasil**: uma análise a partir de atores e territórios. São Paulo: Saraiva, 2014. 216 p.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. Salvador: Jus Podivm, 2019. 2032 p.

MARONA, Marjorie Corrêa. **ACESSO À QUAL JUSTIÇA?**: a construção da cidadania brasileira para além da concepção liberal. 2013. 249 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Políticas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Salário Mínimo, Máscara e Alquingel: acesso ao mínimo ou mínimo de acesso?. **Revista Direito Unb**, Brasília, v. 04, n. 02, p. 171-196, ago. 2020.

TRT 3ª REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho. **Covid-19: atos e produtividade**. 2020. Liminares Deferidas (ODS). Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/covid-19>. Acesso em: 20 out. 2020.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: volume 1. 61. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DIREITO DO TRABALHO, REFORMA TRABALHISTA E A RELAÇÃO COM A GLOBALIZAÇÃO E OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

DERECHO LABORAL, REFORMA DE LAS LEYES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA GLOBALIZACIÓN Y LOS AVANCES TECNOLÓGICOS

Juliana Castro Sander Morais ¹

Ana Luiza Soares Cardoso ²

Resumo

Diante das alterações ocorridas no âmbito do Direito do Trabalho no século XXI, o estudo em questão buscou analisar, criticamente, o desenvolvimento dos direitos trabalhistas ao longo das últimas décadas, frente à involução provocada pela Reforma Trabalhista de 2017, pela globalização e pelos avanços tecnológicos. No tocante às garantias e direitos dos trabalhadores, constata-se uma crescente desconstrução dos direitos humanos sociais do trabalho. Para tanto, adotou-se a vertente teórico-metodológica “jurídico-sociológica” (GUSTIN, 2013), para uma análise das premissas, das condições vigentes e das tendências do Direito do Trabalho no Brasil, haja vista a necessidade de proteção do trabalhador nesse novo cenário.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Direito humano ao trabalho digno, Globalização do capital, Precarização do trabalho, Tecnologias de aplicativos e plataformas digitais

Abstract/Resumen/Résumé

Ante los cambios ocurridos en el Derecho Laboral en el siglo XXI, el estudio buscó analizar críticamente el desarrollo de los derechos laborales en las últimas décadas, ante la involución provocada por la Reforma Laboral de 2017, por la globalización y por los avances tecnológicos. En cuanto a las garantías y derechos de los trabajadores, existe una creciente desconstrucción de los derechos humanos laborales. Se adoptó el enfoque teórico-metodológico “jurídico-sociológico” (GUSTIN, 2013), para un análisis de las premisas, condiciones imperantes y tendencias del Derecho Laboral en Brasil, dada la necesidad de protección de los trabajadores en este nuevo escenario.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Derecho laboral, Derecho humano al trabajo decente, Globalización del capital, Trabajo precario, Tecnologías de aplicaciones y plataformas digitales

¹ Mestranda em Direito pelo PPGD da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisadora-extensionista do Programa RECAJ UFMG - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos.

² Graduanda em Direito pela UFMG. Extensionista do Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito - RECAJ UFMG.

INTRODUÇÃO

O final do século XX e o início do XXI foram marcados pela aprovação e pela difusão de medidas de flexibilização das normas do Direito do Trabalho em grande parte dos países do capitalismo central. Desse modo, ressalta-se que a precarização dos direitos trabalhistas teve como fundamento a terceira revolução tecnológica e a consequente reestruturação das empresas, além da acentuação da concorrência capitalista na economia globalizada. Esse contexto embasou um discurso de necessidade de diminuição dos custos da atividade econômica para as empresas, aliada à elevação da contratação de trabalhadores, mesmo que por meio de pactos menos retributivos da força de trabalho (SENA; DELGADO; NUNES, 2010).

Diante disso, parte-se da premissa de que os impactos causados pelo desemprego no mercado de trabalho não se prestam a legitimar estratégias político-sociais de instrumentalização do ser humano, as quais, mediante o fomento de postos de trabalho precários, contribuem para a desconstrução de direitos trabalhistas arduamente conquistados pelos movimentos sociais ao longo das últimas décadas. Nesse sentido, a regulação do trabalho como um direito do ser humano não abrange, no Estado Democrático de Direito, o trabalho que é realizado em condições precárias, haja vista que não se configura como direito fundamental ao trabalho digno, mas como um artifício da crua mercantilização da força de trabalho humana pelo capital (DELGADO, 2016).

Nessa perspectiva, nota-se que o Brasil também acompanhou, principalmente a partir do ano de 2016, o movimento global de recrudescimento e de incorporação do pensamento neoliberal em sua ordem sociojurídica. Em momentos de extremo retrocesso político, social e institucional, vislumbra-se que as consequências negativas desse processo atingirão, inafastavelmente, o campo dos direitos sociais trabalhistas, na condição de direitos humanos de segunda geração. Nesse cenário, questionar as políticas públicas de recuperação e de estímulo à economia, fundadas tão somente em pressupostos neoliberais, torna-se primordial. Isso porque, quando os seres humanos não são mais necessários, o mercado, instrumentalizando o Estado, incumbe-se de se desfazer dessas pessoas, situação que não se coaduna com a finalidade do Estado Democrático de Direito e com o trabalho enquanto garantia da dignidade do ser humano (PINTO, 2018).

Isto posto, esse trabalho tem como objetivo a demonstração das intrínsecas relações entre a revolução tecnológica, a globalização econômica e o Direito do Trabalho, que foram intensificadas no fim do século XX e o início do XXI com a precarização das relações de

trabalho e o declínio dos direitos humanos sociais trabalhistas. No âmbito interno, assenta-se na premissa de que a implementação da reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, corroborou com um processo de desconstrução do arcabouço legislativo e constitucional do Direito do Trabalho, haja vista a proliferação, na ordem social, de novas formas de exploração do trabalho humano, principalmente daqueles que prestam serviços por meio de aplicativos e plataformas digitais à revelia da proteção justrabalhista do Estado Democrático de Direito.

Sob essas considerações, a vertente teórico-metodológica utilizada foi a “jurídico-sociológica” que, segundo Gustin (2013, p.22), propõe a compreensão do fenômeno jurídico no ambiente social amplo, de forma a analisar o Direito como variável dependente da sociedade, frente às noções de eficiência, eficácia e efetividade. Para além da eficiência, a eficácia preocupa-se com a realização de objetivos propostos pela lei, regulamentos, políticas públicas ou sociais e a efetividade, complementando-a, com a análise de demandas e de necessidades sociais e sua adequação aos institutos jurídicos, sociais e políticos (GUSTIN, 2013, p.22). Ademais, adotou-se investigação do tipo “histórico-jurídica”, a qual, segundo Witker (1985), analisa a evolução de determinado instituto jurídico pela compatibilização de espaço e tempo (*apud* GUSTIN, 2013, p.25). Por fim, assumiu-se abordagem “jurídico-prospectiva”, que parte das premissas e condições vigentes para detectar as tendências de determinado campo normativo (GUSTIN, 2013, p.29). Para tanto, utilizou-se a estratégia metodológica da pesquisa teórica, a partir de autores nacionais de referência que estudam o direito do trabalho, a globalização econômica, os direitos humanos sob a perspectiva contra-hegemônica e os impactos das recentes revoluções tecnológicas sobre as construções normativas que visam proteger as relações de trabalho.

1. A desnaturalização da principiologia constitucional na reforma trabalhista de 2017: desconstrução do arcabouço do Direito do Trabalho no Brasil

Em uma perspectiva histórico-constitucional, o direito social do trabalho alcançou proeminência, no cenário global, na segunda década do século XX, com as Constituições do México, em 1917, e da Alemanha (Weimar), em 1919, atingindo o ápice na estrutura do Estado Social de Direito – modelo estatal intervencionista implantado em diversos países no Pós-Segunda Guerra Mundial. No Brasil, o processo de construção e de constitucionalização do direito fundamental ao trabalho também acompanhou a evolução histórica do país, considerando seus avanços e retrocessos (DELGADO, 2016).

Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), implementada pelo Decreto nº 5.452, 1º de maio de 1943, constituiu um marco na busca de proteção jurídica para os trabalhadores do país. Naquele contexto, o Brasil vivia um período de adensamento dos centros urbanos e de intensa mobilização da sociedade civil, a qual, por intermédio de associações de classes, sindicatos e partidos políticos, reivindicava a ampliação dos direitos sociais trabalhistas, como o repouso semanal remunerado, a estabilidade decorrente do emprego, o retorno do direito de greve, dentre outros (DELGADO, 2016).

Não obstante, foi a Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) a responsável pela revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista (DELGADO, 2016), ao inovar com a apresentação de um capítulo específico sobre os direitos trabalhistas, com base numa concepção ampliada de direitos humanos. Do ponto de vista sociojurídico, a CRFB/88 consagrou a igualdade de direitos entre trabalhadores rurais e urbanos, equiparou os direitos dos trabalhadores avulsos aos dos empregados, aumentou os direitos dos trabalhadores domésticos e, no tocante ao direito coletivo do trabalho, incentivou a organização sindical e o cooperativismo, com a previsão da autonomia sindical, da negociação coletiva e do direito de greve (DELGADO, 2016).

Nesse quadro, uma leitura crítica da reforma trabalhista, promovida pelas significativas alterações da legislação no ano de 2017, permite a percepção de que o tratamento jurídico que passou a ser dispensado às relações de trabalho encontra-se irremediavelmente dissociado da principiologia humanística e social da CRFB/88, da concepção de Estado Democrático de Direito, do conceito de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justrabalhista e da compreensão do Direito como instrumento de civilização (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017).

Isso porque, dentre todos os segmentos que compõem os direitos sociais, o Direito do Trabalho é o que mais fortemente se desenvolveu com fundamento no princípio constitucional da igualdade em sentido material. Observa-se que essa acepção do princípio propõe o tratamento jurídico diferenciado aos indivíduos, na medida de sua desigualdade, circunstância essencial para se tentar democratizar a relação, intrinsecamente assimétrica, entre empregado e empregador, por meio da atenuação do poder empregatício e da elevação das condições de trabalho.

Assim, o esvaziamento do princípio constitucional da igualdade, por intermédio da reforma concretizada em 2017, ocorreu através de medidas de desregulamentação e de flexibilização do contrato de trabalho. Dentre elas, destaca-se uma maior possibilidade de extensão da jornada de trabalho, do número máximo de horas extras a serem realizadas, da

duração dos contratos de trabalho temporários, além da descaracterização da natureza salarial de determinadas parcelas pagas ao empregado (art. 7º, CRFB/88), representado, dessa forma, uma acentuação do poder do empregador na relação socioeconômica e jurídica com o empregado (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Trata-se, em suma, de uma estratégia de desconstrução do arcabouço constitucional e infraconstitucional do Direito do Trabalho, por exemplo, pela diminuição da incidência das normas redutoras de riscos inerentes à saúde e à segurança do trabalhador (art. 611 da CLT), bem como pela criação de regras que pulverizam o ambiente relacional dos vínculos trabalhistas no campo socioeconômico, induzindo que se deem por intermédio de múltiplas empresas, inclusive no exercício da atividade-fim, de modo a tornar ineficazes, no contexto da terceirização, os instrumentos jurídicos de controle do trabalho (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017).

Pelo exposto, verifica-se que, apesar de promover um discurso de ampliação do emprego e de geração de renda para os trabalhadores, a reforma trabalhista não tem alcançado as consequências positivas alardeadas. Dados demonstram que, um ano e meio da sua entrada em vigor, a reforma ainda não havia cumprido suas “promessas”. Nesse sentido, as taxas mantinham-se em 11,8% de desemprego aberto e 24,5% de subutilização da força de trabalho no último trimestre 2017, contra 11,6% e 25%, respectivamente, no último trimestre 2018; os salários iniciais dos empregados formais permaneciam basicamente estagnados após a entrada em vigor (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Além disso, havia fortes indícios de que a reforma estava contribuindo para a redução da formalização do emprego, a qual seguia uma trajetória descendente desde a sua aprovação e fechou o ano de 2018 com a menor participação no total do emprego desde o início da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua, em 2012 (FILGUEIRAS, 2019 *apud* FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019, p.246).

2. A precarização das relações de trabalho no contexto da globalização econômica e dos avanços tecnológicos no Brasil: “uberização” e trabalhadores de plataforma

A princípio, ressalta-se que a revolução tecnológica e a globalização econômica provocaram intensas modificações no paradigma do Estado Democrático de Direito. Diante do novo cenário, no qual são estabelecidas constantes e dinâmicas relações entre os países do globo, a interferência direta de diversos atores transnacionais contribuiu para que os Estados-nações perdessem seu predomínio, influência e soberania sobre os territórios e sobre o direito

positivo. Assim, nota-se que juntamente à diminuição da eficácia da intervenção estatal na economia e no direito, há o “enfraquecimento das próprias liberdades públicas e dos direitos fundamentais” (FARIA, 2010, p. 39).

Desse modo, o Direito deixa de ser um sistema fechado, hierarquizado e axiomatizado de normas de conduta, típico do constitucionalismo do séc. XIX e passa a ser visto como um conjunto de normas sob a forma de “rede”, dada as suas múltiplas cadeias normativas e os seus microssistemas legais (FARIA, 2015). Ademais, a respeito do Direito do Trabalho, observa-se que, a partir da iminente mobilidade do capital e dos fatores de produção, as relações trabalhistas são diretamente modificadas e os direitos e garantias que as regem tornam-se cada vez mais escassos e sucateados. Nesse contexto, o confronto entre capital e trabalho torna-se desproporcional, à medida que os trabalhadores são, cada vez mais, “esmagados” pelo grande capital, enquanto este se torna, progressivamente, mais rico e influente.

Dessa forma, a partir do momento em que Estados Nacionais não são mais capazes de controlar, de modo exclusivo, o direito positivo, questões regulatórias como o Direito do Trabalho ficam extremamente vulneráveis às determinações das empresas transnacionais e das grandes economias. Nesse sentido, a fim de atrair o capital e de não permitir que o fenômeno de “*Law Shopping*” aconteça, muitos países passam a oferecer mão de obra cada vez mais barata, diminuir as garantias e os direitos trabalhistas, reduzir a proteção da legislação ambiental e proporcionar diversas isenções fiscais.

A respeito da desregulamentação trabalhista, é importante mencionar o fenômeno contemporâneo de “uberização” ou “*Uber Economy*”. Embora ainda não exista uma conceituação científica ou jurídica para o termo (ORSINI; LEME, 2017), a expressão se baseia na ideia de uma economia colaborativa, na qual os trabalhadores, sem qualquer vínculo empregatício, prestam serviços – como transporte, entrega ou *delivery* – por demanda, por intermédio de meios eletrônico como aplicativos e plataformas digitais. A exemplo, temos os seguintes aplicativos: Uber, Uber Eats, 99 pop, Ifood, Cabify, entre outros. Desta feita, ressalta-se que a tecnologia, como fruto das revoluções humanas e da globalização, assumiu um papel primordial nas atuais relações trabalhistas e econômicas.

Assim, percebe-se que as alterações provocadas pela tecnologia têm tanto efeitos positivos, quanto negativos. No tocante às modificações trazidas pelas tecnologias digitais no âmbito do Direito do Trabalho, destaca-se que, no caso dos motoristas de aplicativo, anteriormente citados, não se aplicam as garantias trabalhistas prevista na CLT. Ademais, esses trabalhadores não têm salário fixo e são completamente dependentes do seu próprio

esforço, sem qualquer tipo de proteção da seguridade social, além de não possuírem jornada de trabalho definida ou direitos como o repouso semanal remunerado e o adicional de hora extra.

Diante disso, no campo do Direito do Trabalho, como consequência direta do intercruzamento de diversos microssistemas normativos, a atuação de empresas transnacionais geraram desregulações trabalhistas que se apresentam, tipicamente, como retrocessos na garantia de direitos e de condições de existência digna. Nesse sentido, a precarização das relações de trabalho no contexto da globalização econômica e dos avanços tecnológicos no Brasil torna-se um fenômeno atual, porém, muito perverso.

CONCLUSÃO

A partir dessas considerações, percebe-se que as alterações no âmbito social e jurídico do trabalho, proporcionadas pela globalização, pelas inovações tecnológicas e pela reforma trabalhista realizada no Brasil em 2017, são conflitivas com os princípios constitucionais assegurados pela CRFB/88. Dessa maneira, prevê-se que, cada vez mais, as relações trabalhistas serão precarizadas e haverá um declínio dos direitos humanos sociais relativos ao trabalho. Isto posto, faz-se necessário que, constantemente, as alterações legislativas sejam analisadas sob um prisma crítico, a fim de que sejamos capazes de avaliar possíveis avanços e retrocessos nas condições justas para o desenvolvimento trabalho e para a garantia de uma vida digna, conforme os ditames da justiça social, tal qual preconizado pela Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. **Lei 13.429**, de 31 de Março de 2017. Brasília: Senado, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 02 nov. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental do Trabalho Digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil** – com comentários à lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FARIA, José Eduardo (Org.). **Direito e Globalização Econômica** – implicações e perspectivas. 1ª ed., 4ª tiragem. Malheiros Editores, 2015.

FARIA, José Eduardo. **Sociologia Jurídica: Direito e conjuntura**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. **Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas**. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731/19669>>. Acesso em: 30 out. 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 4.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Acesso tecnológico à justiça no contexto da sociedade em rede: compartilhando (in) justiça – The technological access to justice in the network society: sharing (in) justice. **Conpedi Law Review**. Portugal, v. 3, n. 2, p. 202-218. 2017.

PINTO, João Batista Moreira (Org.). **Direitos Humanos como projeto de sociedade: caracterização e desafios**. Belo Horizonte: Editora Instituto DH, 2018. Vol. 1.

SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (orgs.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. 1ª ed. Belo Horizonte: LTr, 2010.

BREVE ANÁLISE ACERCA DA PROPOSTA EFETIVADA PELA LEI Nº 13.467 /2017 – REFORMA TRABALHISTA QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM

BRIEF ANALYSIS ABOUT THE PROPOSAL PERFORMED BY LAW NO. 13,467 / 2017 - LABOR REFORM AS TO THE OUTSOURCING OF THE ACTIVITY END

Líbia Mara da Silva Saraiva ¹
Miriam Parreiras de Souza Sarmento ²

Resumo

O estudo objetiva breve análise contrastiva acerca da terceirização da atividade fim proposta pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, que trouxe significativas mudanças – há opiniões que defendem a legitimidade e relevância da nova proposta trazida pela lei: o argumento maior é que a medida impulsionaria a ampliação de postos de trabalho. Também há os que a veem como indício da precarização da relação de trabalho, ferindo, assim, os princípios da livre iniciativa mesclados ao valor social. Conforme o STF, é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sejam elas em atividades meio ou fim.

Palavras-chave: Terceirização, Atividade fim, Reforma trabalhista, Relação de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This study intends a contrastive analysis about the outsourcing of the end activity proposed by the Labor Reform, Law 13.467/17, which brought significant changes - some defend the legitimacy and relevance of the new proposal brought by the law: the main argument is that the measure would boost the expansion of jobs. There are also those who see it as an indication of the precariousness of the work relationship, thus hurting the principles of free initiative mixed with social value. According to the STF, outsourcing is allowed in all stages of the production process, whether in middle or end activities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, End activity, Labor reform, Labor relationship

¹ Graduada em Letras pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2004); Mestre em Estudos Linguísticos pela UFMG (2008), Graduada em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (desde 2017).

² Orientador. Mestre: Direito do Trabalho - PUCMG. Pós Graduada: Direito Previdenciário. Professora: Direito do Trabalho, Previdenciário, em cursos: graduação, pós, preparatórios. Advogada em Direito e Processo do Trabalho, Previdenciário, Civil.

1. Introdução

Possibilitada após a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/17, que veio alterar a redação da Lei 6.019/74, a terceirização da atividade fim passou a ser prevista expressamente nos arts. 4º-A e 5º-A, *caput*, da nova lei. Anterior à promulgação desta, não havia lei que a especificava, apropriadamente, apenas a Súmula 331 do TST, que não admitia a terceirização da atividade fim, somente da atividade inicial (estágio inicial) e da atividade meio. Houve, também, a Lei 13.429, de 2017, a qual, embora abordasse o tema terceirização, não o fazia com a devida clareza, propiciando lacunas que ensejavam à insegurança jurídica.

Não obstante, na atual Lei de número 13.467/17, tornou-se a terceirização caracterizada como “*prestação de serviço a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a sua atividade principal*”, de modo que “*contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.*” (Arts. 4º-A e 5º-A, dada pela redação da Lei n. 13.467/2017).

Naturalmente, essa alteração trouxe inúmeras discussões que dividiram opiniões, pois a reforma poderia se fazer positiva para a economia do país – bem como beneficiaria os trabalhadores, que agora poderiam negociar com seus empregadores as condições de trabalho –, tanto quanto feriria os direitos e a saúde desses mesmos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente estudo trata, pois, de uma sucinta análise que se quer crítica acerca da atual proposta de terceirização da atividade fim, conforme Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, vigente hodiernamente em nosso país. Esta pesquisa deu-se por meio de revisão da literatura, análises bibliográficas, doutrinárias e jurisprudenciais, as quais declaram ora a proposta de terceirização da atividade fim como um avanço em nosso regime legislativo, ora a consideram como um retrocesso que dificulta o justo efetivo acesso à justiça.

Pretende-se, aqui, portanto, apontar, ainda que sumariamente, os argumentos favoráveis e desfavoráveis à proposta que jaz na nova lei da Reforma Trabalhista, sublinhando o direito do trabalhador, por garantia constitucional, equidistante à modernização por que tem passado o país nas últimas décadas.

1.1 Argumentos favoráveis à terceirização como atividade fim

Para os empresários, especialmente os industriários, não há que se falar em desvantagens da proposta, posto representar-lhes significativo benefício no que tange à “*modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva*”,

conforme assinalado por Neto e Cavalcante (2019, p. 531). Consoante apregoam as entidades: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Federação Nacional dos Sindicatos de empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserh) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SindusCon-SP), respectivamente, a terceirização é considerada um benefício que atende a *“mais de 12 milhões de trabalhadores brasileiros que já trabalham terceirizados com carteira assinada”*, de modo que, *“na indústria da construção, a subcontratação diminuiu a rotatividade.”*

É nesse contexto que o Recurso Extraordinário 958252 julgado junto à ADPF 324 foi aprovado, em 30/08/18, no STF, pela maioria de 07 (sete) votos contra uma minoria de 04 (quatro) votos de ministros contra a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa, fixada a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RE 958252).

Tornou-se lícita, assim, a terceirização como atividade fim, com a prerrogativa de que *“pela dinâmica quanto ao novo processo econômico, a fixação do trabalhador não deve ser permanente na empresa, e sim temporária”*, segundo expõem Neto e Cavalcante (2018, p. 531).

Nesse sentido, a autorização para contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa, inclusive as principais, foi devidamente ratificada pelo STF, que a permitiu expressamente em prol do alegado desenvolvimento econômico do país.

1.2 Argumentos desfavoráveis à terceirização como atividade fim

Ao sofrer a alteração dada pela Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, a possibilidade de terceirização da atividade fim, anteriormente vedada pela Lei 6.019/74, tal como pela Súmula 331 do TST, e ventilada pela Lei 13.429, de 2017, apresenta tópicos questionáveis, tais como a ampliação do trabalho parcial, a criação do trabalho intermitente, no qual as pessoas são pagas por período trabalhado, e a regulação do teletrabalho. Para Souto Maior (2017), *“é uma lei repleta de incongruências técnicas”*, isso porque, segundo o autor,

... a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso **ferre o projeto constitucional de Estado Social** baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital, que é gerado pela exploração do trabalho humano (...) Uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe trabalhadora... **é uma lei que afronta a Constituição**, sendo que esse efeito também se dá porque em vez de cumprir o papel de “melhorar a condição social do trabalhador”, como preconiza o “caput” do art. 7º, a lei **traz um enorme retrocesso no que tange ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora conquistado ao longo de décadas** (grifos nossos, s.p.).

A terceirização é assim vista como precarização, segundo o Ministério Público do Trabalho, quando declara que “... *autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores.*” (MPT, Nota Técnica, n. 5, 2017).

Pontua Souto Maior (2017, s.p.) que “*persiste, no entanto, em contraposição, a regra da vinculação direta determinada pela relação de emprego, pela qual se busca fixar uma responsabilização social do capital em razão da exploração do trabalho.*”, diante do que se urge pela busca de “*fundamentos jurídicos e lógicos para que, eliminando o conflito, se privilegie uma regra em detrimento da outra.*”; pelo que, defende o autor:

Inegavelmente, pesa em favor da regra da vinculação jurídica entre o capital e o trabalho a própria razão de ser do Direito do Trabalho (que possui amparo Constitucional), como limitador dos interesses econômicos para impedir a supressão da dignidade humana nas relações de trabalho e para possibilitar a melhoria da condição social aos trabalhadores, de onde decorre, inclusive, a natureza jurídica de ordem pública da configuração da relação de emprego (s.p.).

Entende-se, com o autor supra, sob essa ótica, que “*não se pode conceber, dentro do projeto jurídico de Direito Social, que a força de trabalho seja reconduzida ao ponto da mera mercadoria de comércio, como forma de gerar lucro ao comerciante desvinculado de qualquer projeto social*”, isto é, há que se considerar “*o caráter humano do trabalho*”. É nesse sentido que não se deve generalizar a atividade de terceirização, abrangendo e permitindo quaisquer de seus desdobramentos – há que se considerar o caráter social da proposta na relação de trabalho, para não se incorrer no risco de se submeter o capital à própria lógica, com escolhas “*condicionadas à pressão da concorrência, que lhe impõe posturas que acabam sacrificando o trabalho e o projeto social, destruindo as possibilidades de concretização de políticas públicas.*” (SOUTO MAIOR, 2017, s.p.).

Vejam-se o que declaram as entidades: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Central Única dos Trabalhadores (CUT), respectivamente:

A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituído como regra a precarização nas relações laborais.

A terceirização conforme permite o PL 4302/98 também enfraquece a relação de trabalho e desqualifica o trabalhador, o deixando exposto e sem apoio em caso de demissão ou enfermidade... Por não ter a cobertura da CLT, cria-se ainda uma relação empresa-empresa e o capital humano é desprezado...

... O Governo erra, de maneira abominável, se não olhar os dois lados da sociedade e se aperceber que é grande massa trabalhadora que movimenta o país, e que nesse momento encontra-se muito preocupada com mudanças que não os incluem.

... Num verdadeiro 'passa moleque', o presidente da Câmara não honra o compromisso assumido com as centrais e submete a voto um PL que é, na prática, uma mini-reforma trabalhista regressiva...

De acordo com Neto e Cavalcante (2019):

No dia a dia, denota-se o elevado número de contratos por prazo determinado, o que, em essência, colide com a gênese do Direito do Trabalho...

Neste particular, a terceirização é incongruente com o Direito do Trabalho.
(...)

A terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria (p. 532).

Compreende-se, com esses autores, que a nova lei trazida pela Reforma Trabalhista não beneficia os trabalhadores terceirizados, ao contrário, concede-lhes salários menores por maior tempo de trabalho, regidos por menor estabilidade no emprego, tanto quanto menores direitos. Consequentemente o risco de maiores acidentes faz-se notório, mediante a vulnerabilidade salutar trazida pela terceirização e suas condições precárias de trabalho, aliada à falta de treinamento adequado, qualificação, tal qual proteção por meio de políticas de segurança no trabalho (conf. NETO & CAVALCANTE, 2019, p. 541-542).

Sob essa ótica, entende-se, com Schiavi (2017), que *“a Lei n. 13.467/17... em nossa visão, não foi suficiente para tornar o processo trabalhista mais justo e efetivo... trouxe retrocessos, criando entraves ao acesso do economicamente fraco à justiça...”* (p. 14).

1.3 Análise

A terceirização tem sido admitida sob o viés da melhora quanto à qualidade do produto ou do serviço a ser oferecido, bem como da maior eficiência e diminuição dos custos, ou seja, perante a égide do crescimento econômico. Todavia tal desígnio tem criado um hiato entre trabalhadores e empresas, porquanto é a prestadora que se interpõe nessa relação de trabalho. Em igual dimensão, percebem-se afetadas as atuais condições de trabalho, haja vista a insegurança contratual que tal medida propicia, uma vez o risco iminente de extinção em relação a muitos contratos, em virtude da substituição da contratação direta pelo uso da terceirização (conf. LEITE, 2018).

Ainda que requeira requisitos específicos para que se caracterize legalmente, a nova determinação não se configura em vínculo empregatício entre os trabalhadores, de sorte que *“considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse de todos os assalariados, constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e à geração de empregos fixos”* (LEITE, 2018, p. 313). Nota-se *“que a lei, ao autorizar a prestadora de serviços a subcontratar outras empresas, prevê a possibilidade de “quarteirização” de serviços”*, rompendo com a visão triangular constituída pelo trabalhador, pela empresa terceirizante (prestadora de serviços) e pela tomadora dos serviços (ROMAR, 2018, p. 172).

Dito isto, compreende-se que embora a nova lei tenha sanado as lacunas inscritas na anterior, impende destacar os reflexos maléficos que ela trará, ao permitir a terceirização irrestrita, que poderá depreciar as relações de trabalho, resultando em significativa perda de empregos e conseqüente redução salarial, devido ao formato que lhe foi concedido pela atual legislação. Resta claro, pois, com Souto Maior (2017), que *“as intermediações, portanto, desvalorizam o trabalho.”* (s.p.).

2. Conclusão

Vimos que a Reforma Trabalhista, dada pela Lei 13.467/17, legalizou algo bastante controverso, pois que o tema terceirização tem sido amplamente debatido, ao longo das últimas décadas. Positivamente, faz-se notável o empenho em se beneficiar o empresariado, sob o fito do impulso ao crescimento da economia do país, com geração de empregos e a

dinamização do mercado. Todavia, aspectos negativos referentes aos direitos dos trabalhadores têm-se sobreposto à legislação em comento, devido ao seu caráter visivelmente exploratório, abusivo, pautado no capitalismo exacerbado. Depreende-se, mediante análise teórica aqui realizada, que o formato de terceirização da atividade fim, estabelecido na lei da Reforma Trabalhista, traz em si mais prejuízos do que vantagens aos trabalhadores, que por ela se tornarão, progressivamente, subjugados ao bel prazer de seus empregadores, cada vez mais diversos e distantes, afastando-se, dessa maneira, a visão tríade da relação de trabalho. Configura-se, pois, o atual contexto da terceirização da atividade fim estabelecido entre a própria modernidade e o retrocesso que dela advém; nas palavras de Delgado (2017):

Reduzir a terceirização a simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea (p. 523).

3. Referências

BRASIL. **ADIN nº 1.923/DF.** Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Voto__ADI1923LF.pdf> e <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10006961>>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1>. Acesso em: 21/08/2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2>. Acesso em: 20/08/2019.

BRASIL. **Recurso Extraordinário 958252.** Números de Origem: 1261402720065030013. Direito processual civil e do trabalho. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL. **Súmula 331/TST.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 22/08/2019.

BRASIL ECONÔMICO. **Terceirização: conheça os argumentos de quem está a favor e quem está contra.** Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-03-23/terceirizar.html>>. Acesso em: 20/08/2019.

CORREIA, Henrique. **Terceirização na atividade fim:** julgamento do STF de 30/08/2018. Disponível em: <<https://m.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirizacao-na-atividadefim-julgamento-do-stf-de-30818>> Acesso em: 20/08/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMES, Conceição. **Terceirização é precarização:** mais doenças, acidente e mortes de trabalhadores. Disponível em: <<https://www.vio,umdo.com.br/blog-da-saude/terceirizacao-e-precarizacao-mais-doencas-acidente-e-mortes-de-trabalhadores.html>>. Acesso em: 20/08/2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. **A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17.** Disponível em: <<https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/456088300/a-terceirizacao-o-direito-do-trabalho-e-a-lei-13429-17>> Acesso em: 22/08/2019.

RODRIGUES, Thales Costa. **Direito trabalhista:** o que muda na terceirização da atividade fim? Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/aprovacao-da-terceirizacao-da-atividade-fim/>> Acesso em: 20/08/2019.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SÃO PAULO. MPT. **Nota Técnica, n. 05/2017.** Nota Técnica do MPT pede rejeição ao relatório da reforma trabalhista. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.mp.br/445-nota-tecnica-do-mpt-pede-rejeicao-ao-relatorio-da-reforma-trabalhista>> Acesso em: 21/08/2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho:** concursos públicos. 20. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho:** aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização.** Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao>>. 18/06/2017. Acesso em: 27/08/2019.

O TRABALHO UBERIZADO: DILEMAS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A RETOMADA DA DEPENDÊNCIA ECONÔMICA

THE UBERIZED WORK: DILEMMAS OF LEGAL SUBORDINATION AND THE RECOVERY OF ECONOMIC DEPENDENCE

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira ¹

Resumo

Discute-se o trabalho nas plataformas digitais e os consequentes dilemas provocados por estes nos conceitos trabalhistas de subordinação jurídica e dependência econômica. Contextualiza-se a indústria 4.0, as plataformas digitais de trabalho, tomando a empresa Uber como paradigma. Examina-se os argumentos de decisões judiciais sobre os motoristas da Uber, identificando a crise da subordinação jurídica. Argumenta que há cristalina dependência econômica dos trabalhadores destas plataformas em razão do modo de organizar esta atividade, especialmente pela função de controle e dependência exercida pelo algoritmo. A metodologia empregada é a análise doutrinária e jurisprudencial, numa perspectiva crítica dialética.

Palavras-chave: Economia digital, Plataformas digitais de trabalho, Uberização, Precarização do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The work on digital platforms is discussed and the consequent dilemmas caused by it in the labour concepts of legal subordination and economic dependence. The 4.0 industry, the digital working platforms, is contextualized, taking the Uber company as paradigm. The arguments of legal decisions about Uber drivers are examined, identifying the crisis of legal subordination. It argues that there is a clear economic dependence of workers on these platforms due to the way this activity is organized, especially the control and dependence function exercised by the algorithm. The methodology employed is doctrinal and jurisprudential analysis, from a critical dialectic perspective.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital economy, Electronic work platforms, Uberization, Precarious work

¹ Juiz do Trabalho na Bahia e Professor Associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Pós-doutorando em Direito na UFRJ.

**O TRABALHO UBERIZADO:
Dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica**

RESUMO

Discute-se o trabalho nas plataformas digitais e os consequentes dilemas provocados por este nos conceitos trabalhistas de subordinação jurídica e dependência econômica. Contextualiza-se a indústria 4.0, as plataformas digitais de trabalho, tomando a empresa Uber como paradigma. Examina-se os argumentos de decisões judiciais sobre os motoristas da Uber, identificando a crise da subordinação jurídica. Argumenta que há cristalina dependência econômica dos trabalhadores destas plataformas em razão do modo de organizar esta atividade, especialmente pela função de controle e dependência exercida pelo algoritmo. A metodologia empregada é a análise doutrinária e jurisprudencial, numa perspectiva crítica dialética.

Palavras-chave:

Economia digital; Plataformas digitais de trabalho; Uberização; Precarização do trabalho.

THE UBERIZED WORK:

Dilemmas of legal subordination and the recovery of economic dependence

ABSTRACT

The work on digital platforms is discussed and the consequent dilemmas caused by it in the labour concepts of legal subordination and economic dependence. The 4.0 industry, the digital working platforms, is contextualized, taking the Uber company as a paradigm. The arguments of legal decisions about Uber drivers are examined, identifying the crisis of legal subordination. It argues that there is a clear economic dependence of workers on these platforms due to the way this activity is organized, especially the control and dependence function exercised by the algorithm. The methodology employed is doctrinal and jurisprudential analysis, from a critical dialectic perspective.

Key-words: Digital economy; Electronic work platforms; Uberization; Precarious work.

RESUMO EXPANDIDO

No contexto da transformação digital, acelerada em razão da pandemia do Covid-19, as empresas plataformas expandem-se cada vez mais como um modelo de negócios de sucesso. Se há de um lado êxito econômico oriundo dos seus custos mínimos, alta eficiência tecnológica, imagem e marcas consolidadas nas suas intensas estratégias de propaganda, encontra-se, do outro lado, uma precariedade social marcante dos trabalhadores classificados formalmente com autônomos que ganham pouco para as extensas jornadas, além de assumirem boa parte dos custos da atividade econômica.

Este resumo sintetiza sobre a análise do trabalho nas plataformas digitais e os consequentes dilemas de que este novo arranjo na gestão do trabalho provoca nos conceitos trabalhistas de subordinação jurídica e dependência econômica. Inicia contextualizando a indústria 4.0, as empresas plataformas e, especificamente, as plataformas digitais de trabalho, tomando a empresa Uber como um caso modelo. Examina os argumentos de decisões judiciais e administrativas sobre os motoristas da Uber, indicando que, nesta relação fática, a categoria da subordinação jurídica no sentido tradicional encontra-se em crise. Por outro lado, argumenta que há cristalina dependência econômica dos trabalhadores destas plataformas em razão do modo de organizar esta atividade, especialmente pela função de controle e dirigismo exercido pelo algoritmo. A metodologia empregada é a análise doutrinária e jurisprudencial, numa perspectiva crítica dialética.

No âmbito do trabalho, encontram-se diversas plataformas digitais, alcançando setores da economia de transportes, serviços, profissionais liberais, entre outros. Essas plataformas criam um mercado de pessoas conectado com os consumidores que necessitam de serviços específicos oferecidos por outras pessoas. A virtualidade da interconexão promove o encontro do trabalhador prestador com o consumidor, sujeitos que dificilmente se encontrariam por meios físicos ou presenciais.

No entanto, nessas plataformas vários riscos do negócio são repassados ao trabalhador, a exemplo do cancelamento das chamadas do tempo de espera não remunerado e o risco social de doença ou acidente além das despesas com equipamentos ou veículos. A faixa salarial desses trabalhadores, a partir de um tempo de vivência de trabalho via plataforma, é bastante diminuta e, logicamente, inversa às propagandas que as plataformas fazem.

Como síntese, os trabalhadores destas plataformas são postos, no prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha, contudo por ganharem tão pouco são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível. Curioso que na condição de autônomos, não tem autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica.

Percebe-se que a marca da sujeição hierárquica do trabalhador foi atenuada ou diluída pelas dinâmicas de gestão do trabalho mais flexíveis, tornando mais difícil – pelo olhar tradicional – visualizar o mesmo assalariado, por força dos seus novos epítetos, como o (antigo) empregado. O “novo” do modismo contemporâneo disfarça, ilude e simula o velho padrão capitalista de trabalho assalariado, valendo-se de categorias e contratos de parceria, colaboração, autonomia, entre outros.

Os problemas do conceito de subordinação já iniciam pela sua própria definição. No debate histórico-doutrinário do juslaboralismo, a noção de subordinação jurídica pode ser dividida em dois sentidos bem demarcados. No sentido subjetivo, consiste em ordens e disciplina, fundada na ideia de poder, sendo esta a concepção hegemônica. No sentido objetivo, relaciona-se com inserção em produção alheia, por ausência de domínio dos

fatores de produção, fundando-se na ideia de organização (ou propriedade), sendo esta posição minoritária.

Na atualidade da uberização, esse trabalho em que o prestador aparece como “livre” para se ativar ou não na plataforma de trabalho configura o sintoma maior da crise da subordinação. Com as potencialidades de gestão por gamificação (prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo, as empresas plataformas dirigem uma atividade econômica sem recorrer ao clássico padrão de trabalho apoiado nas relações de hierarquia-disciplina.

Na uberização, é possível visualizar outro cenário para o modo de trabalhar: não se exige a presença do trabalhador na sede da empresa; os serviços são determinados e até executados eletronicamente; a jornada não precisa ser fiscalizada, inclusive porque se prefere a remuneração por produtividade, a qual, pelo seu baixo valor, exige o máximo de trabalho, já impondo jornadas maiores, inclusive sem pagamento de horas extraordinárias; não se remunera pelo tempo à disposição, mas pelo efetivo serviço prestado, tornando gratuito o tempo em que o trabalho fica no aguardo das demandas de serviço e assim transferindo o risco econômico para a parte mais fraca.

Estas novas estratégias de gestão “algorítmica” do labor sinalizam para a aparência de autonomia e independência. Presos a uma versão estreita e limitada do conceito de empregado como aquela jungida à subordinação pessoal e hierárquica, o dogmatismo não mais identifica o estado de dependência aonde ele sempre esteve.

A insuficiência da subordinação jurídica se demonstra, porquanto seu sentido prevalecente e hegemônico (subordinação subjetiva) é a noção de subordinação pessoal ou hierárquica. Seu conteúdo corresponde essencialmente ao dueto ordem-punição, elementos externos pautados numa relação rigidamente hierárquica do empregador (superior) com o empregado (inferior). Ocorre que as dinâmicas contemporâneas de trabalho se firmam, cada vez mais, numa relação aparente de colaboração, ruindo com a antiga rígida hierarquia.

A teoria da subordinação jurídica nunca rompeu a superficialidade da questão do estado de assalariado, justamente por creditar correção teórica à uma concepção insustentável epistemologicamente. A essência do assalariamento, como modelo capitalista de organização das relações de trabalho, não reside nos conceitos jurídicos, os quais somente visualizaram sua epiderme quando se vincularam à ideia de ordens (hierarquia) ou integração (acoplamento).

Diante da principal consequência do assalariamento – “receber ordens” – e ansiosa por rejeitar os “perigos” de uma concepção econômica de dependência, a doutrina encontrou seu “melhor” critério, passando a definir o empregado – expressão jurídica do assalariado – como aquele sujeito subordinado. À primeira vista, os assalariados ao venderem sua força de trabalho colocavam sua energia à disposição dos seus tomadores, aceitando, então, como necessidade técnica, a direção dos seus serviços. Logo, o conteúdo jurídico imediato da situação econômica de assalariado era estar “sob ordens”.

No entanto, este primeiro cenário de disposição da força de trabalho se modifica sensivelmente nas situações de trabalho intelectual (ou domínio técnico) ou em domicílio. Nestas hipóteses, a principal consequência – estar sob ordens – fica mitigada, “adelgada”, “diluída” e “tênue”. Assim, o local de trabalho ou fiscalização de horário de trabalho não servem como referência de comprovação da subordinação. Igualmente, o contexto pós-fordista implementa sistemas externalizantes de trabalho, fugindo também da versão clássica de estar “sob ordens”. Assim, pode-se verificar novos e antigos assalariados não sujeitos à subordinação, demonstrando que esta não abrange a totalidade do conceito de assalariamento.

O assalariado caracteriza-se por colocar a venda sua força de trabalho, ou seja, por dispor de sua energia em favor de outro. Se o traço marcante da relação de emprego é estar à disposição de outrem, derivam-se daí duas possibilidades: a primeira de comandar intensamente esta “disposição”; a segunda de apenas estabelecer o resultado deste trabalho à disposição, considerando que o próprio trabalhador tem as condições (técnicas, intelectuais ou materiais) de realizar seu ofício sem vigilância e fiscalização.

Não obstante as duas possibilidades de “disposição”, a subordinação somente visualiza a primeira acepção, apenas compreende a disposição como estrita obediência às ordens contínuas. Por decorrência, a subordinação deve ser vista como consequência da relação de emprego e não sua causa. Com isso, a situação objetiva de trabalhar para outrem já significa a subordinação formal deste que trabalha em favor daquele que recebe o trabalho. Esta subordinação cinge-se ao manifesto controle do tomador do serviço, através não da direção técnica, mas sim da detenção da propriedade dos meios de produzir.

As disrupções ocasionadas pelas inovações tecnológicas e organizativas vêm quebrando a conexão entre o Direito do Trabalho e trabalhadores que vendem sua força de trabalho via plataformas digitais. Visualiza-se trabalhadores que vivenciam a condição econômica de assalariamento e experimentam uma dimensão de liberdade para decidir quando e quanto tempo trabalhar. Pelo olhar tradicional da lente fordista e sua concepção clássica de subordinação jurídica, é difícil aplicar a tais trabalhadores o regime legal trabalhista por esses descompassos.

Uma das grandes questões do exame fático-jurídico do trabalho nestas plataformas é a relativa liberdade do trabalhador para definir quando se ativar e quando se desativar da plataforma. Esta possibilidade de decidir quando e quanto tempo trabalhar sustenta todo um discurso de que tal trabalho via plataforma é realmente autônomo.

No entanto, a questão da definição do momento início ou mesmo de término do labor é superada pela “programação por controle” neste novo estágio de organização da empresa. Isto porque a visão da totalidade do algoritmo permite estimular ativações ou não desativações dos trabalhadores com propagandas e premiações. Ademais, a ativação ou desativação pode ser simplesmente reconhecida, na exata forma da reforma trabalhista, como trabalho intermitente (art. 452-A da CLT).

Conforme anota Elisa Pires, há expresso controle e direção dos serviços oferecidos no trabalho da plataforma Uber:

[...] as plataformas exercem significativa ingerência sobre elementos essenciais referentes às condições de pactuação e à forma de execução do serviço de transporte, procedimento que não se compatibiliza com a posição de mera intermediadora, que, no campo da formalidade, pretende sustentar. São as empresas que fixam o preço a ser cobrado pelas corridas, a forma de cálculo, a taxa a ser retida, as condições do veículo utilizado, os requisitos de cadastramento, as partes que serão conectadas, o trajeto a ser percorrido e, até mesmo, o comportamento que deve ser adotado pelo motorista durante a execução do serviço. (2019, p. 21)

Por outro lado, o poder disciplinar também é evidente. Inicialmente, pode a Uber suspender os motoristas, numa punição branda. Adiante, a Uber pode, de modo unilateral, excluir o motorista da plataforma, numa punição à semelhança de justa causa. Daí há que se reconhecer que a dimensão de real liberdade dos trabalhadores destas plataformas em comento é muito diminuta.

Justamente o algoritmo é o elemento organizacional que impõe controle e igualmente a dependência econômica do trabalhador. Tanto no modo de organizar o trabalho, como nos argumentos tangenciais das decisões anteriormente comentadas, infere-se traços de dependência econômica nessas plataformas de trabalho.

É traço característico da Uber a utilização de um algoritmo que monitora as demandas, cruza os dados de oferta e procura, eleva os preços e desloca motoristas para atender aos preços majorados, além de avaliar os motoristas (OITAVEN; CASAGRANDE; CARELLI, 2018, p. 19). Com isso, cria uma “lei de mercado virtual” claramente dirigida a lhe favorecer com o chamado “preço dinâmico”.

A mudança unilateral da política de preços das tarifas e da retenção da parte da Uber é indicativa de uma forte direção dos serviços e por outro lado de uma situação de vulnerabilidade por parte do motorista que não tem as condições econômicas ou jurídicas de resistir e de exigir equivalência das prestações contratuais.

O algoritmo concede pequenos espaços de autonomia, mas sempre numa trama de controle e direção da atividade empresarial. O preço baixo impele o reiterado desejo/necessidade de estar disponível para mais dias e muito mais horas de trabalho.

Guy Davidov (2016, p. 8-9), então, reabilita o critério da dependência econômica, sugerindo que os trabalhadores em estado de dependência, ainda que sem subordinação, sejam destinatários da proteção trabalhista, naquilo que considera como interpretação finalística do Direito do Trabalho. Isto porque considera que o algoritmo da Uber monitora seus motoristas e o controle destes é feito pelo sistema de classificação, enfatizando que os serviços são prestados em nome da Uber, indicando que o motorista se insere na organização empresarial da plataforma de transporte.

Por outro lado, o estudo empírico de Emilly Guendelsberger detectou que, em termos percentuais, a Uber cobra em média 28% do valor das corridas e que as despesas de operação veículo correspondem a 19%. Por consequência, um motorista de Uber americano recebe uma média líquida de \$9 por hora de trabalho, percentual muito próximo a um trabalhador que recebe um mínimo americano e muitas vezes inferior ao salário mínimo de um taxista (SLEE, 2017, p. 118).

Na decisão da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, há uma insinuação de uma dimensão de dependência econômica. A sentença identifica que, após a análise econômica dos custos e despesas da prestação dos serviços, haveria intensa exploração de mão de obra pela Uber:

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego. (BRASIL, 2017 a, p. 28).

No conhecido caso da decisão inglesa que reconheceu o vínculo empregatício dos motoristas da Uber, o traço da dependência econômica foi de considerável importância para essa conclusão. José Leal e Catarina Santos enunciam que:

No caso em apreço, aplicando o referido teste, o tribunal não teve dúvidas de que os motoristas da Uber eram workers e não genuínos independent contractors. Eles estão, em relação à Uber, numa situação de subordinação ou, ao menos, de “parasubordinação”, prestando trabalho para esta empresa numa posição de acentuada dependência econômica. Trata-se, na “parassubordinação”, de um fenómeno difuso, algo híbrido - marcado pelas notas da autonomia jurídica e da dependência econômica - e de fronteiras mal definidas, ao qual o direito positivo português dá também guarida [...] (2017, p. 347).

A questão do preço imposto pela Uber é forte evidência de que a plataforma não é apenas uma intermediadora entre motorista e passageiro. Se fosse meramente intermediadora, não poderia nunca impor preços, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio. Como a Uber estabelece os padrões remuneratórios, ela exerce direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica.

No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi. O preço fixado pelo UBER é manifestação clara de assalariamento, ou seja, trabalho sob dependência.

Daí conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, no qual o trabalho somente se realiza naqueles padrões. E dada a expansão e monopólio das plataformas, a dependência no sentido de “fazer parte” é indiscutível, pois não há outro meio de trabalhar nesta atividade.

No caso particular do UBER, há controle por resultados pela mediação algorítmica e sem responsabilização trabalhista. Trata-se do retorno ao passado da total precariedade, no qual os trabalhadores que não organizam a atividade econômica, correm todo o risco do negócio e não auferem os lucros da sua atividade. Somente esta contextualização de exploração desregulada do trabalho justificaria – como já justificou na história do Século XVIII – a criação da proteção trabalhista para os estes trabalhadores hipossuficientes.

O modelo Uber é, mais do que uma forma de organizar uma empresa, essencialmente um modelo de negócio com uma concepção sistêmica de atividade econômica baseado em tecnologia e com custos mínimos e, noutro ângulo, como intensa precarização das condições do trabalhador.

Um dos fatores de sucesso econômico das plataformas de serviço ou trabalho é atuarem numa clara zona de desregulação, sob a aparente forma de plataforma de comunicação, imputando aos seus trabalhadores a forma de parceiros e autônomos. Agrava ainda mais essa situação de precariedade, a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, sendo estes responsáveis pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo ainda os riscos e o custo econômico da ociosidade, visto que estão disponíveis para trabalhar e não receber pelo tempo à disposição.

No caso das decisões judiciais brasileiras, a situação do Tribunal Trabalhista de Minas Gerais é ilustrativa da controvérsia jurisprudencial sobre o tema, embora prevaleçam, quantitativamente, decisões de improcedência. Aquelas que reconhecem o vínculo realizam a análise da relação litigiosa com a totalidade da atividade econômica da Uber e sempre sob o prisma da primazia da realidade. As decisões de improcedência fazem uma abordagem recortada à individualidade da relação litigiosa, desprezando o contexto em que a Uber empreende seu negócio.

Como a Uber estabelece os padrões remuneratórios, ela exerce direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica. No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu labor.

Com isso, o algoritmo e o trabalho via plataformas eletrônicas colocam na derradeira crise o conceito tradicional de subordinação jurídica, todavia tornam cristalina a dependência econômica destes trabalhadores. Daí que a procura pelos trejeitos antigos da subordinação fordista mostra-se inócua e naturalizadora do desguardo do trabalho eletronicamente assalariado.

Referências

- AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mindthegap! *In*: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Belo Horizonte, 2017.
- BRASIL. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012**. Belo Horizonte, 2017 a.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. *In*: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017.
- DAVIDOV, Guy. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. **Spanish Labour Law And Employment Relations Journal**, [s.l.], v. 6, n. 1-2, p.6-15, 6 nov. 2017. Universidad Carlos III de Madrid. <http://dx.doi.org/10.20318/sllerj.2017.3921>.
- FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?**. Jota, 01 nov. 2016. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016> acesso em 15 dez 2018.
- HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. São Paulo: Objetiva, 2009.
- LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Trad. Reginaldo Sant'anna. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2006. Livro I, volume 1.
- OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
- PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito: Belo Horizonte, 2019.
- SLEE, Tom. **Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). El ámbito de la relación de trabajo. Disponível em < <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> >. Acesso em 30 nov. 2010.
- TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *In*: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, abr. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/0>>. Acesso em: 07 fev. 2019, 20:00:00.
- TODOLI, Aldrian. **Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo**. Disponível em https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/?subscribe=success#blog_subscription-4 acesso em 20 fev 2019.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PELA TECNOLOGIA: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS EMPREGADOS PLATAFORMIZADOS E UBERIZADOS

PREPARING WORK BY TECHNOLOGY: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF PROTECTING PLATFORMED AND UBERIZED EMPLOYEES

Naony Sousa Costa ¹
Fabício Veiga Costa ²

Resumo

Objetiva-se com a presente investigação científica analisar os impactos da revolução tecnológica e da implementação da Indústria 4.0 nas relações de trabalho, como um mecanismo de precarização do trabalho. Diante deste cenário, torna-se relevante discutir a proteção e efetivação de direitos fundamentais trabalhistas dos trabalhadores plataformizados e uberizados. Desta forma, a presente pesquisa demonstrará a necessidade de se repensar os requisitos da relação de emprego para se evitar a precarização do trabalho. Importante esclarecer que a abordagem crítica do objeto de investigação proposto se deu mediante a pesquisa bibliográfica e documental, análises comparativas, interpretativas e sistemáticas.

Palavras-chave: Revolução tecnológica, Precarização do trabalho, Uberização

Abstract/Resumen/Résumé

The aim of this scientific investigation is to analyze the impacts of the technological revolution and the implementation of Industry 4.0 on labor relations, as a mechanism for precarious work. In view of this scenario, it is relevant to discuss the protection and enforcement of fundamental labor rights of platformed and uberized workers. Thus, this research will demonstrate the need to rethink the requirements of the employment relationship in order to avoid precarious work. It is important to clarify that the critical approach to the proposed research object took place through bibliographic and documentary research, comparative, interpretative and systematic analyzes.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Technological revolution, Precarious work, Uberization

¹ DOUTORANDA E MESTRE EM PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS PELA UNIVERSIDADE DE ITAÚNA. PROFESSORA UNIVERSITÁRIA DE CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓSGRADUAÇÃO LATO SENSU EM DIREITO. PESQUISADORA.

² PROFESSOR DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIVERSIDADE DE ITAÚNA. DOUTOR E MESTRE EM DIREITO PROCESSUAL - PUCMINAS. PÓS-DOUTOR EM EDUCAÇÃO - UFMG.

INTRODUÇÃO

O presente resumo tem por objetivo propor uma análise científica acerca dos impactos do avanço tecnológico nas relações de trabalho, em especial sob a ótica da uberização das relações de trabalho e dos trabalhos de plataformas. Referida análise demonstrará que este novo cenário tecnológico implicará na precarização das relações de trabalho e na necessidade de se repensar os direitos trabalhistas, bem como os requisitos da relação de emprego.

Para alcançar o escopo desta pesquisa, mostra-se relevante compreender quais são os impactos gerados pela revolução tecnológica e pela denominada Indústria 4.0 nas relações de trabalho. Ademais, será necessário compreender o que seja o fenômeno da uberização das relações de trabalho e dos denominados trabalhos de plataformas. Por fim, a pesquisa apresentará uma análise crítica acerca de uma recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática da uberização, com o objetivo de ressaltar a necessidade da adoção de mecanismos aptos a implementar direitos trabalhistas de trabalhadores uberizados e plataformizados.

A pesquisa utilizará a técnica teórico conceitual, tendo em vista a utilização de análise de conteúdo, por meio de levantamento bibliográfico, de dados jurisprudenciais e documentais acerca do tema. De acordo com as técnicas de análise de conteúdo, afirma-se que se trata de uma pesquisa teórica, de modo que o procedimento adotado servirá para que se demonstre que a revolução tecnológica e a adoção de mecanismos informatizados nas relações de trabalho criam um cenário de precarização dos direitos trabalhistas.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

A Indústria 4.0 (ou a 4ª Revolução Industrial), provocou profundas mudanças nas relações de trabalho e no processo produtivo e das indústrias. Este novo modelo é fundamentado “(...) na combinação de tecnologias inovadoras como manufatura digital, IoT (Internet das Coisas), inteligência artificial e robótica avançada. O advento da Indústria 4.0 traz avanços tecnológicos que mudam a forma de interação do trabalhador com a produção(...)”.¹

¹ Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. **Confederação Nacional da Indústria**. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em 01 de maio de 2020.

Assim, o avanço tecnológico oportunizou a instituição do denominado capitalismo de plataformas, ou seja, “uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios”.² Além do capitalismo de plataformas, o capitalismo cognitivo abre espaço para um novo fenômeno da prestação do trabalho denominado uberização das relações de trabalho. A uberização pode ser conceituada como sendo “(...) condições de trabalho flexíveis, desprotegidas, que nublam a relação de emprego, na medida em que se definem como plataforma que disponibiliza uma relação entre motoristas (proprietários de carro) e clientes (passageiros), emerge a partir da UBER, (...)”.³

No contexto do trabalho uberizado e plataformizado, o trabalhador não possui um contrato de trabalho, mas apenas faz adesão as políticas de serviços das plataformas digitais. Além disso, a gestão da atividade é feita pela plataforma, que controla a demanda e os serviços que serão prestados⁴ e o método de avaliação do trabalho prestado é efetivado pelos próprios usuários da plataforma digital.⁵ Neste sentido, conforme dispõe Ludmila Costhek Abílio, se

consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores just-in-time” de acordo com sua necessidade.⁶

² KALIL, Renan Bernardi; **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019, 18.

³ LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Cad. CRH. vol.32. n° 86. Salvador. Mai/Ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200325&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 04 de abril de 20/20.

⁴ Como preceitua Ludmila Costhek Abílio: “Atualmente, o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho; a informalização é cada vez mais profundamente administrável. Ao mesmo tempo que se apresenta legalmente como uma mediadora, a empresa detém o poder de estabelecer regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor. O gerenciamento também mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão” (ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estud. av., São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, Abril 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Data de acesso em 20 de junho de 2020).

⁵ ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estud. av., São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, Abril 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Data de acesso em 20 de junho de 2020.

⁶ ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra**. 2017. Disponível em <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em 20 de junho de 2020.

Importante, mencionar, que a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, proferiu importante decisão no dia 05 de fevereiro de 2020, acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre a startup Uber e o motorista. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, não há se falar na existência de vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber, pois, dentre outros fundamentos, “os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação”.⁷ Alguns pontos da decisão devem ser destacados a fim de se evidenciar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da temática.

Em um primeiro momento, deve-se mencionar a análise que o tribunal realizou acerca da inexistência do requisito da subordinação. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, o fato do trabalhador possuir flexibilidade para determinar sua rotina de trabalho e liberdade para determinar os locais que deseja atuar seriam elementos incompatíveis com o requisito da subordinação.⁸ Evidencia-se, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho analisou o requisito da subordinação sob a ótica da subordinação clássica, excluindo, desta forma, a existência de um vínculo de emprego.⁹ Na verdade, a questão deveria ter sido vislumbrada sob a ótica de uma subordinação algorítmica. A subordinação algorítmica constitui um modelo de subordinação orientado de forma automatizada por um algoritmo.¹⁰

⁷ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE RESVISTA: RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. DJ: 05/02/2020. Publicado em 07/02/2020, p. 3.

⁸ De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, “(...) o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo” (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE RESVISTA: RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. DJ: 05/02/2020. Publicado em 07/02/2020, p. 20,21).

⁹ O requisito subordinação na sua concepção clássica, conforme conceitua Elisa Guimarães Brandão: “Trata-se, portanto, de faceta da subordinação jurídica expressa na emissão direta e constante de ordens e comandos, na fiscalização e direção incisivas e permanentes sobre o modo, o lugar e o tempo do trabalho. Importa, assim, na fixação de horários e jornadas rígidas, na determinação da execução do labor no estabelecimento do empregador e na ausência de autonomia e independência do trabalhador quanto à técnica ou ao modo de execução da atividade laboral” (PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2019, p. 118).

¹⁰ “Visando adequar o comportamento apresentado pelos trabalhadores aos objetivos estabelecidos pelas empresas, o algoritmo fornece respostas automatizadas destinadas a influenciar e manipular o modo de execução do trabalho. Assim, para permanecer vinculado ao sistema e auferir das vantagens por ele oferecidas, o trabalhador deve se adaptar à logística do empreendimento e reagir aos sinais emitidos pelo algoritmo”. (PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2019, p. 154)

Ainda no que se refere a análise da decisão, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o trabalhador aderiu aos serviços de intermediação prestados pela empresa Uber, por meio de um cadastro prévio realizado na plataforma digital da empresa e a adesão aos termos de serviço, dentre eles os “termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT”.¹¹ De acordo com a análise do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema,

referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.¹²

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho demonstra uma necessidade de se repensar os requisitos da relação de emprego, face a informatização e automação das atividades laborais, bem como repensar a própria conceituação da figura do trabalhador.¹³ Importante mencionar que o art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal de 1988, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a proteção em face da automação, na forma da lei. Em que pese a existência da proteção constitucional referida norma infraconstitucional ainda não foi editada.

Portanto, conforme já evidenciado na pesquisa, o avanço tecnológico impacta diretamente na conceituação de relação de emprego e nos próprios direitos fundamentais do trabalhador sendo iminente a necessidade de uma revisitação aos institutos trabalhistas para promoção da proteção da figura do trabalhador, bem como para se evitar a precarização da relação de emprego. Assim, resta evidente a relevância da presente discussão, em especial sob a ótica da ausência de garantias protetivas para os trabalhadores uberizados e plataformizados, no cenário do capitalismo cognitivo.

CONCLUSÕES

¹¹ BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. RECURSO DE RESVISTA: RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. DJ: 05/02/2020. Publicado em 07/02/2020, p. 21.

¹² BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. RECURSO DE RESVISTA: RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. DJ: 05/02/2020. Publicado em 07/02/2020, p. 21.

¹³ Neste sentido Elisa Guimarães Brandão Pires assim dispõe: “Nesse contexto, diante de casos fronteiros ou das ditas zonas grises, em que a subordinação jurídica encontra-se diluída ou rarefeita, mostra-se urgente e indispensável a adoção das noções de dependência econômica e de trabalho por conta alheia, aliadas aos demais pressupostos da pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, da onerosidade e da subordinação jurídica, examinados à luz do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e com escopo nos aspectos ontológico e teleológico do Direito do Trabalho, garantindo segurança jurídica, coerência sistêmica e efetividade ao ramo juslaboral.” (PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2019, p. 187).

O avanço tecnológico e o capitalismo cognitivo impactaram de forma direta as relações de trabalho, além de dar origem a novas formas de exercício do trabalho por meio de plataformas digitais e através da prestação do trabalho uberizado. Diante deste novo cenário, a pesquisa demonstrou a necessidade de uma análise crítica dos requisitos da relação de trabalho (em especial a relação de emprego), bem como do próprio instituto do trabalho. Verifica-se que esta revisão dos institutos e princípios orientadores do direito do trabalho é fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores uberizados e plataformizados.

Ademais, restou claro, nesta discussão que o não reconhecimento de direitos trabalhistas aos trabalhadores uberizados e plataformizados oportuniza a transferência da regulação e da fiscalização das atividades estatais para as empresas. Além disso, constitui mecanismo que transfere o risco da atividade da empresa para os trabalhadores, que continuam submetidos as prerrogativas e controles implementados pelas plataformas digitais.

Por fim, vale destacar que a ausência da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores uberizados e plataformizados colide com os princípios dos Estados fundamentados na valorização do trabalho, constituindo mecanismo que amplia as desigualdades sociais e exclui direitos.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estud. av., São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, Abril 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Data de acesso em 20 de junho de 2020

BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. RECURSO DE RESPOSTA: RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. DJ: 05/02/2020. Publicado em 07/02/2020, p. 21.

KALIL, Renan Bernardi; **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019, 18.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Cad. CRH. vol.32. n° 86. Salvador. Mai/Ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200325&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 04 de abril de 20/20.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2019, p. 187.

Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. **Confederação Nacional da Indústria.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em 01 de maio de 2020.

**DIREITO TRABALHISTA DIANTE DA NOVA PANDEMIA DO NOVO
CORONAVÍRUS: COMO O AUMENTO DO TRABALHO MEDIADO POR
COMPUTADOR PODE APROFUNDAR A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE
TRABALHO.**

**LABOR LAW IN FACE OF THE NEW CORONAVÍRUS: HOW INCREASE OF
WORK BY COMPUTER CAN DEEPEN THE PRECARIOUSNESS OF WORKING
CONDITIONS.**

Nataly Aparecida Campolina

Resumo

Este resumo expandido pretende analisar como o aumento do teletrabalho pode trazer mudanças significativas no que tange as relações trabalhistas. Assim, seu objetivo é entender como a ausência de uma legislação protetiva direcionada para o teletrabalho pode trazer perdas para os trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze how increase of teleworking can bring significant changes in labor relations. Thus, its objective is to understand how the absent of protective legislation about teleworking can bring losses to workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Law, Precarious work

1-INTRODUÇÃO

O teletrabalho surgiu no Brasil no começo dos anos 2000 e até a reforma trabalhista não havia uma regulamentação específica sobre o mesmo, porém é interessante analisar que essa mesma reforma flexibilizou vários direitos do trabalhador trouxe dispositivos regulamentando esta modalidade de trabalho.

Quando a OMS declarou a pandemia do novo Coronavírus em março deste ano, o mundo se viu obrigado a se adaptar a esta nova situação e no Brasil não foi diferente. Com a chegada da doença no país e a necessidade do isolamento social as atividades consideradas não essenciais estavam precisavam buscar uma maneira de continuar a funcionar, sendo assim o caminho escolhido por vários empresas e trabalhadores foi o teletrabalho.

No sistema capitalista em que o mundo globalizado está imerso, os empregadores estão voltados para o lucro, não estou discutindo aqui o sistema capitalista e sim até que ponto a flexibilização das leis trabalhistas podem chegar tirando direito dos trabalhadores e não cumprindo o seu papel protetivo.

A Organização Internacional do trabalho (OIT) define tele trabalho como atividade realizada mediante recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviço e o de funcionamento da empresa.

É necessário considerar que estamos especulando sobre uma questão futura: a tendência do aumento do trabalho remoto no Brasil. O fato é que diante deste cenário há uma necessidade de discutir sobre o tema e pensar maneiras de buscar uma legislação mais rígida que regulamente este tipo de trabalho no país.

Diante disso, o objetivo desse trabalho é analisar como a regulamentação atualmente deixa lacunas em relação a proteção do trabalhador que realiza o teletrabalho, pois se antes esta era uma questão de suma importância, agora durante a crise sanitário urge um debate acerca de como lutar por uma regulamentação que de conta da necessidade que é urgente. Para realizar este trabalho primeiro será estudado a normativa referente ao teletrabalho, depois será analisado dados sobre o tema.

2- A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

2.1- O CONCEITO DE TELETRABALHO

A lei da reforma trabalhista (13.467/2017) que alterou alguns dispositivos presente na CLT regulamentou o teletrabalho no Brasil e incluiu o artigo 75-B a CLT que considera teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

É necessário prestar atenção no fato de que o artigo apenas estabelece serviços prestados fora das dependências do empregador, sendo assim se um trabalhador está realizando seu trabalho dentro do carro por meio de um telefone, ele está realizando teletrabalho e como será realizado o controle da jornada de trabalho? A lei 13.467/2017 é ausente no que tange a este controle, sendo que o empregador pode optar ou não por pagar hora extras.

No sistema capitalista em que o mundo globalizado está imerso, os empregadores estão voltados para o lucro, não estou discutindo aqui o sistema capitalista e sim até que ponto a flexibilização das leis trabalhistas podem chegar tirando direito dos trabalhadores e não cumprindo o seu papel protetivo.

2.2 REQUISITOS PARA SE REALIZAR O TELETRABALHO

O artigo 75-C da lei define que esta modalidade de trabalho poderá ser realizada desde que as duas partes- empregador e empregado- esteja de acordo e que deve estar expressamente estabelecido em contrato individual esta modalidade e especificando as atividades a ser realizada pelo empregado. Nesse mesmo artigo diz que o regime de teletrabalho pode ser alterado para o presencial por determinação do empregador, garantido o prazo mínimo de transição de quinze dias.

É notório como a redação destes artigos beneficia o empregador tanto na questão do que é acordado poder prevalecer sobre a legislação quanto no fato de que o empregador ter a possibilidade de impor a um funcionário a alteração do trabalho remoto para o presencial sem ao menos consultá-lo. Não se pode falar aqui de uma legislação protetiva respeitando a vulnerabilidade do funcionário, pois é ilusão achar que a maioria dos empregadores irão se preocupar com as necessidades dos empregados, e como estes contratos podem ser acordados a tendência é que cada vez mais direitos sejam suprimidos.

2.3 QUANTO AO EQUIPAMENTOS PARA REALIZAR O TELETRABALHO E A PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A reforma trabalhista em seu artigo 75-D estabelece que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada á prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato. Sendo assim, há de novo aqui a possibilidade de negociação entre empregador e empregado.

Já o artigo 75-E institui que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e diz no parágrafo único que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O problema do teletrabalho é a dificuldade para se fiscalizar as condições de trabalho, pois um não se tem um acesso livre as casas das pessoas como se tem nos estabelecimentos a serem fiscalizados.

3- DADOS DO TETRABALHO

O teletrabalho no Brasil antes da crise sanitária ocorria de maneira lenta, com a pandemia o trabalho mediado por computador sofreu um aumento significativo de acordo PNAD Covid 19 no mês de setembro de 2020 tinha 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. Pode parecer um número baixo, porém de acordo com o próprio IBGE em 2018 o número de pessoas trabalhando remotamente era 3,8 milhões, sendo assim a pandemia obrigou a uma digitalização mais rápida do trabalho. Contudo, como existem poucos dispositivos de regularização para esse tipo de trabalho, há uma possibilidade do aumento de abusos por parte dos contratantes.

Análise do Instituto de pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revela no estudo “ O potencial de Teletrabalho na Pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” que 22,7% dos tipos de trabalho no país podem adotar a modalidade de teletrabalho, chegando a alcançar cerca de 20 milhões de pessoas.

4- VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Uma das principais vantagens do teletrabalho é a exclusão do tempo gasto com deslocamento e como consequências disso os funcionários que adotam o teletrabalho tem um maior tempo livre, além da redução do estresse que o trânsito pode causar.

Há algumas pesquisas que apontam também para o aumento da produtividade, pois esses funcionários sofrem menos interrupções e um tem mais eficaz do ritmo de trabalho, mas é preciso pensar que tem situações em que as pessoas não tem um ambiente apropriado para realizar o teletrabalho em casa. Ademais, uma outra vantagem é a redução de despesas como passagem, conta de luz, água etc.

É perceptível que a maioria das vantagens são mais benéficas para o empregador, já as desvantagens abrangem mais os funcionários e são o isolamento, a dificuldade de relacionamento, pois que trabalha em casa não tem colegas de trabalho.

Algumas pessoas também apresentam dificuldade para se adaptar e não conseguem separar a vida profissional e a particular, não possuindo uma metodologia de trabalho, sendo assim o seu rendimento pode ser abaixo de quando trabalham nos estabelecimentos das empresas.

6-CONCLUSÃO

É evidente que necessária uma regulamentação mais rígida do teletrabalho de modo a abarcar de forma protetiva o trabalhador, a lacunas deixadas pela lei 13.467/2017 possibilitam vários abusos por parte do empregador. A legislação atual deixa várias lacunas como por exemplo definir de maneira objetiva que o responsável por fornecer os equipamentos é o empregador, deixar para que tudo seja resolvido por meio de contrato é um absurdo pois se sabe que como o empregador sempre vai visar o lucro a tendência é que estes contratos sejam abusivos e desvantajosos para os funcionários.

Há alguns projetos de leis no Congresso Nacional que procuram regulamentar a questão do teletrabalho com um conteúdo protetivo para o trabalhador, tem projeto de lei que determina a responsabilidade de empregador tanto no suporte de equipamento quanto nos acidentes de trabalho.

Um dos maiores problemas desta modalidade de trabalho é o controle da jornada e o pagamento de hora extra, muitos dos contratos de teletrabalho tem como requisito o cumprimento de metas de modo que os funcionários acabam trabalhando mais em casa do que em um estabelecimento da empresa.

Portanto, o trabalho mediado por computador no contexto de pandemia pode consolidar o teletrabalho e a aprofundar ainda mais a precarização das condições de trabalho no Brasil, já que a legislação não supre as necessidades e os problemas desta nova modalidade

de trabalho. É preciso debater este tema a luz da dignidade da pessoa humana de modo a não deixar que o aumento do trabalho mediado por computador faça nascer uma nova forma de exploração.

7-REFERÊNCIAS

ANTUNES, A.; **Teletrabalho: pode vir aí um novo precariado.** EPSJV/Fiocruz,2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/teletrabalho-pode-estar-surgindo-um-novo-precariado/>. Acesso em: 19 de out. de 2020.

Brasília: Tribunal da Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 09 de out. de 2020.

CARDOSO, B.; **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?** Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>. Acesso em: 19 de out. de 2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Teletrabalho pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, aponta estudo.** Ipea,2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35648. Acesso em: 09 de out. de 2020.

FELIPE, L. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas.** SERPRO,2020. Disponível em: <http://intra.serpro.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas>. Acesso em: 19 de out. de 2020.

OLIVEIRA, N.; **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia.** Agência senado,2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 09 de out. de 2020.

A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO DIANTE DA PANDEMIA DE COVID-19 E SEU IMPACTO NO ÂMBITO DO ACESSO AOS DIREITOS

THE INTENSIFICATION OF TELEWORK IN THE FACE OF THE PANDEMIC OF COVID-19 AND ITS IMPACTS IN THE CONTEXT OF THE ACCESS TO RIGHTS

Rafael Coelho Zicker ¹
Igor Sousa Gonçalves ²

Resumo

O ano de 2020 ficará marcado pela pandemia de Covid-19, esta que vem causando inúmeras transformações na sociedade, destacando-se o crescimento, no âmbito do Direito do Trabalho, do teletrabalho. Nesse prisma, esse resumo pretende, primeiramente, promover uma compreensão dessa categoria profissional, como também realizar uma exposição de seus marcos regulatórios no Brasil. Além disso, busca realizar uma análise crítica da MP 927 /2020, esta que regulou, inicialmente, a utilização do teletrabalho durante a pandemia. E, por fim, promover uma discussão a respeito da dificuldade de se ter acesso à justiça pela via dos direitos diante do teletrabalho.

Palavras-chave: Covid-19, Teletrabalho, Mp 927/2020, Acesso à justiça pela via dos direitos

Abstract/Resumen/Résumé

The year of 2020 will be marked by the pandemic of Covid-19, which has been making some changes in the society, highlighting the growth, within the scope of Labour Law, of telework. In this way, this summary try, firstly, to understand this job category and make a exposed of their regulatory marks in Brasil. In addition, it tries to make some critical analisys of MP 927 /2020, wich regulated initially the use of telework during the pandemic. And finally, to promote a discussion about the difficulty of having acess to justice throught rights in the face of telework.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Covid-19, Telework, Mp 927/2020, Acess to justice throught rights

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Extensionista voluntário vinculado ao Programa RECAJ Ensino, Pesquisa e Extensão.

² Mestrando em Direito pelo Programa de Pós Graduação em Direito da UFMG. Pesquisador vinculado ao Programa RECAJ Ensino Pesquisa e Extensão.

1) INTRODUÇÃO

O ano de 2020 ficará marcado historicamente pelo advento da pandemia de Covid-19, esta que vem provocando transformações profundas na dinâmica social, sendo perceptíveis mudanças marcantes no campo do Direito do Trabalho. Esse cenário trazido pela chegada do coronavírus somado ao avanço das tecnologias, vem acentuando a utilização do teletrabalho, considerando as políticas de isolamento social.

Em vista desse quadro, torna-se oportuno realizar uma análise criteriosa a respeito da evolução deste instituto, bem como sua relação com a preservação das garantias trabalhistas e o acesso à justiça pela via dos direitos.

Diante disso, esse resumo busca promover uma compreensão do teletrabalho imerso no universo trabalhista brasileiro, destacando as modalidades por qual esse se desenvolve, além da tentativa de realizar uma definição do que seja essa categoria laboral. Ademais, faz-se necessário uma exposição dos dispositivos legais que regulam o desenvolvimento do teletrabalho no cenário trabalhista brasileiro.

Ainda, é fundamental salientar que a chegada da pandemia de Covid-19 gerou abalos no âmbito do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, a partir da implementação da Medida Provisória 927/2020, a qual possibilitou o crescimento do emprego do teletrabalho e necessita ser apresentada, apesar de tal medida já ter caducado e perdido a sua vigência. Outrossim, com o avanço dessa modalidade de trabalho à distância é necessário que se realize uma análise crítica das consequências dessa inovação na vida do trabalhador, ressaltando os positivos desse instituto – sobretudo em um contexto de pandemia –, sem perder de vistas as transformações negativas no dia-a-dia daquele que depende do trabalho para o seu sustento.

Para respaldar a presente investigação, a metodologia empregada nesse resumo baseia-se no uso de pesquisas bibliográficas relacionadas à temática do teletrabalho, de tal modo a endossar a discussão a respeito do crescimento do teletrabalho atrelado à pandemia e suas consequências práticas na vida do trabalhador e na perspectiva do acesso aos direitos fundamentais.

2) O INSTITUTO DO TELETRABALHO E O ISOLAMENTO SOCIAL IMPOSTO PELA COVID-19

Diante da apresentação realizada, importa promover uma tentativa de definição do que seja a modalidade do teletrabalho, sendo evidente uma ampla gama conceitual. Nesse sentido, pode-se valer do conceito empregado por Jack Nilles, pesquisador pioneiro e de grande destaque nesse campo de pesquisa, o qual propõe o teletrabalho como uma modalidade profissional em que se utiliza as chamadas tecnologias de informação e comunicação (TIC's), as quais substituem os deslocamentos realizados pelo profissional de sua casa até o seu ambiente de trabalho¹. Esta maneira de compreender tal fenômeno se encaixa de maneira simplificada com as características do mesmo e é apropriada para definir sua identidade.

Salienta-se que o teletrabalho é um gênero trabalhista bastante complexo e que se desenvolve de diferentes formas, enfatizando que a modalidade que vem crescendo de maneira progressiva em meio às circunstâncias trazidas pela pandemia do coronavírus é a reconhecida como teletrabalho em domicílio. Esta consiste no profissional realizar sua atividade laboral na sua própria residência com a indispensável ajuda de computadores e mecanismo de comunicação², sendo conhecida, também, como *home office*.

Cabe ainda observar as formas de contato e de interação entre o empregado e o empregador, sobressaindo entre elas a *off-line*, a qual consiste no quadro em que o funcionário não estabelece comunicação direta com o computador central da sua instituição e, a *online*, na qual o profissional mantém contato direto com o computador da matriz e de forma contínua³. Nesse sentido, é pertinente enfatizar que a modalidade *online* é a proeminente na ótica do teletrabalho, tendo sido ampliada, consideravelmente, com a chegada da pandemia de Covid-19.

Em vista dessas diversas nuances do teletrabalho, bem como da complexidade desse instituto, é essencial promover uma apresentação das principais normativas que regulam essa modalidade sobre a ótica do Direito do Trabalho no Brasil. Dessa forma, destaca-se que o primeiro dispositivo que se fez presente em respeito ao teletrabalho se deu em 2011, por meio da implementação da Lei nº12.551, esta que alterou o art. 6º da CLT e que determinou, através de sua modificação, a igualdade de tratamento entre o trabalho realizado na empresa com o trabalho realizado à distância.

¹ FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019, p. 61

² FINCATO, Denise. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009, p. 116

³ Ibid., p.117

Embora tal dispositivo tenha sido fundamental para o início da regulamentação dessa modalidade, ele apresentou uma descrição muito rasa dessa categoria, fato que iria culminar na necessidade de novos marcos regulatórios que disciplinassem, de forma mais completa, o teletrabalho no Brasil. À vista dessa demanda por regularização, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), promoveu uma maior categorização do teletrabalho no âmbito do sistema jurídico brasileiro, destacando, nessa seara, a inclusão do Capítulo II-A na CLT, inserindo os artigos 75-A a 75-E.

Tal cenário possibilita que os profissionais imersos na dinâmica do teletrabalho estejam amparados pelo ordenamento jurídico e que, dessa maneira, possam, em tese, ser protegidos de possíveis abusos por parte dos empregadores. Ocorre que a partir da pandemia causada pelo Covid-19 e o isolamento social imposto, os impactos do teletrabalho se tornaram mais evidentes, de tal modo que é imprescindível a discussão sobre os efeitos deletérios do trabalho exercido na modalidade à distância.

Não se desconhece as vantagens dessa modalidade de execução do trabalho, sobretudo a partir da demanda por medidas de profilaxia ao contágio do coronavírus e a necessidade de efetivação do distanciamento social. Em decorrência dessa imposição e, tendo como horizonte a presença maciça de tecnologias comunicacionais, estas cada vez mais desenvolvidas e que vem proporcionando a reestruturação da dinâmica social, o teletrabalho se apresentou como uma alternativa viável e realista para o enfrentamento do Covid-19,

Dessa forma, em meio à exigência de uma nova estrutura comunitária e diante do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, o presidente da República, sancionou a Medida Provisória 927/2020, esta que realizou mudanças no âmbito do Direito do Trabalho em reação ao momento vivenciado. Em meio a isso, a MP, evocou, em seu art.4º, a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho presencial do seu funcionário para o de teletrabalho, destacando que essa modificação ocorreria a partir de critério adotado pelo dono da empresa, cabendo ao empregado aceitar tal disposição.

Dessa forma, cabe destacar que essa normativa possibilitou a ampliação do emprego do teletrabalho e de suas modalidades afins no ano de 2020 no cenário brasileiro, fato que antecipou o destaque que essa categoria trabalhista terá no futuro, mas que ao mesmo tempo demonstrou a necessidade de promover uma análise crítica das condições por quais essa está sendo implantada no país.

Diante disso, observa-se que a MP 927 transferiu a decisão sobre a modalidade de trabalho totalmente ao empregador, sendo que o empregado deveria aceitar tal determinação para que, de certa forma, permanecesse com o emprego. Isto posto, são perceptíveis os enormes riscos que tal dispositivo emprega, visto que o trabalhador, devido ao temor de perder o seu emprego em meio aos caos econômico gerado pela crise do coronavírus, torna-se refém do chefe da empresa, sendo possível que abusos sejam cometidos e que o exercício do teletrabalho ocorra de maneira despreziosa.

Dessa maneira, a MP 927/2020 se aproveitou de um momento de instabilidade socioeconômica para instaurar ideais neoliberais no ordenamento jurídico nacional, observando-se, assim, uma clara tentativa de relativizar as garantias legais dos trabalhadores, além de possibilitar a construção de um cenário que seja proeminentemente favorável ao mercado, mas que deixa a classe trabalhista desprotegida e indefesa às insolências do capital. Conjetura que se desenvolve de forma totalmente avessa ao acesso à justiça pela via dos direitos, bem como permite que o progresso das tecnologias e a sua inserção no universo do trabalho, através do teletrabalho, não atuem em benefício do trabalhador e sim no aumento de sua exploração e do acúmulo ainda maior de lucro pelo empregador.

Torna-se evidente, portanto, a necessidade de uma atenção redobrada por parte dos operadores do Direito, para que dispositivos como o em destaque não sirvam como precedente para a desregulamentação das garantias trabalhistas, como também que o avanço do teletrabalho e das demais tecnologias imersas no âmbito trabalhista não sejam um fator negativo para o trabalhador. E que, assim, o acesso à justiça pela via de direitos, por parte dessa categoria profissional, não esteja ameaçado.

3) TELETRABALHO SOBRE A ÓTICA DO TRABALHADOR

Em vista do crescimento exorbitante do teletrabalho em meio às circunstâncias trazidas pela pandemia de Covid-19 e, por conseguinte, da MP 927/2020, é fulcral realizar um exame dos efeitos dessa categoria laboral sobre o principal ator desse cenário, o trabalhador. Dessa maneira, evidencia-se, primeiramente, que o teletrabalho apresenta fatores positivos sob a ótica do empregado, visto que proporciona uma maior flexibilidade quanto aos horários, uma

diminuição do tempo anteriormente destinado à locomoção entre casa e ambiente de trabalho, além de uma maior conciliação entre trabalho e vida pessoal ⁴.

Todavia, estes aspectos positivos, usualmente, não são de fato alcançados, já que há outras particularidades que sobressaem sobre estes e que acabam por deturpar essa imagem idealizada do teletrabalho, este que ainda possui problemas, os quais podem contribuir para uma experiência traumatizante para o trabalhador. Dessa forma, destaca-se, assim, que a ideia de flexibilidade desse constitui muitas vezes uma grande ilusão, visto que o teletrabalhador se apresenta em conexão o tempo inteiro, constantemente precisando cumprir metas e se esforçando exaustivamente para se manter empregado⁵.

Nesse viés, observa-se que as empresas ao possibilitarem o mecanismo do teletrabalho, exigem em troca que o trabalhador atinja as metas determinadas, com a intenção de avaliar e controlar a sua performance⁶. Assim sendo, nota-se que a obrigação de atingir objetivos e efetivar resultados em tempo delimitado, além da junção das atividades laborais com as obrigações domésticas, podem possibilitar o desenvolvimento do estresse nesses profissionais, os quais podem ainda, dependendo do grau desse mal, desenvolver doenças psíquicas⁷.

Além disso, ressalta-se que os empregados que trabalham sob o regime de teletrabalho, muitas vezes, ultrapassam demasiadamente a carga horária que deveriam cumprir em sua atividade profissional devido às cobranças excessivas que recebem, bem como o temor pela perda de seu emprego, que é maximizado em um contexto de crise econômica causada pela pandemia. Nesse sentido, destaca-se, lamentavelmente, o inciso III do art.62 da CLT, este que exclui os profissionais ingressos no regime de teletrabalho dos dispositivos que pretendem regulamentar a carga horária do trabalhador, quadro precário, e que deixa o empregado desprotegido de possíveis abusos por parte dos empregadores.

Ainda, salienta-se que o distanciamento social do teletrabalhador dos demais colegas se junta às demais perturbações da saúde mental agravadas pela pandemia de Covid-19, as

⁴ FINCATO, Denise. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009, p. 116

⁵ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, Belo Horizonte, edição especial I, t. I, p. 171-191, jul. 2020, p.184

⁶ KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. **As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 54, p. 283-300, jan./jun.2019, pag. 292

⁷ FINCATO, Denise. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009, p.121

quais contribuem para o desenvolvimento de psicopatologias nessa camada social. Consequentemente, percebe-se que o trabalhador se vê refém de uma lógica trabalhista em que a sua exploração é factível, além de que as dificuldades proporcionadas pelo teletrabalho contribuem para a debilidade mental do indivíduo.

Em vista das dificuldades trazidas pelo teletrabalho, observa-se que o trabalhador se encontra cada vez mais distante da possibilidade de ter acesso à justiça, isto é, os direitos presentes na ordem jurídica nacional estão se afastando dos cidadãos, tornando-se menos efetivos, como também deixando de ser a garantia da concretização da integridade dessa camada socioeconômica da população. Assim, a falta de consciência do trabalhador sobre os seus direitos fundamentais que deveriam estar sendo assegurados, além do reduzido espaço direcionado à participação dessa classe social na promoção da justiça e a ausência de mecanismos alternativos para a realização dessa, acabam por contribuir para um cenário extremamente hostil ao profissional. Haja vista que este se vê, gradativamente, mais distante de uma cidadania participativa, tornando os profissionais do teletrabalho totalmente vulneráveis às amarras de um capital financeiro autoritário e nada amistoso.

4) CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, evidencia-se que a modalidade do teletrabalho, que já vinha se tornando cada vez mais presente na dinâmica trabalhista brasileira, foi amplamente difundida no ano de 2020, a partir do advento da pandemia de Covid-19. Fato que antecipou um futuro próximo e que, ao mesmo tempo, deixou perceptível as limitações e os perigos que este mecanismo pode representar ao trabalhador.

Por conseguinte, é primordial que o Direito do Trabalho possa se adaptar a essa realidade sem, contudo, promover uma relativização das garantias fundamentais dos trabalhadores, como observável na MP 927/2020. Sendo, nesse contexto, crucial que o ordenamento jurídico possibilite que essa forma laboral, bem como a inserção de demais tecnologias no universo do trabalho, possa prosperar juntamente com a permanência dos direitos dos trabalhadores e que, assim, por meio do acesso a essas garantias, os profissionais tenham a sua dignidade humana preservada, contribuindo, essencialmente, para a efetivação do tão importante acesso à justiça pela via dos direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011. Altera o Art.6º da CLT. Diário Oficial da União, Brasília, DF.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a CLT. Diário Oficial da União, Brasília, DF.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF.

DA SILVA, Nathane Fernandes. **O DIÁLOGO DOS EXCLUÍDOS: a mediação social informativa como instrumento de ampliação do acesso à justiça pela via dos direitos no Brasil**. Tese apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito. Belo Horizonte, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial 1, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 2/10/2020

FINCATO, Denise. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 2/10/2020

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 25/10/2020

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. **As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 54, p. 283-300, jan./jun.2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169172?show=full>. Acesso em: 20/10/2020