

ISSN 0076-8855

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO  
n. 102 - julho a dezembro de 2020



# REVOLUÇÃO DIGITAL

Impactos no Direito e  
no Processo do Trabalho



**REVISTA DO  
TRIBUNAL REGIONAL  
DO TRABALHO  
3ª REGIÃO**





**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO**

**REVISTA DO  
TRIBUNAL REGIONAL  
DO TRABALHO  
3ª REGIÃO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
3ª REGIÃO**

Os acórdãos, sentenças e  
artigos doutrinários selecionados para esta  
Revista correspondem, na íntegra,  
às cópias dos originais.

BELO HORIZONTE

SEMESTRAL

ISSN 0076-8855

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.	Belo Horizonte	v. 66	n. 102	p. 1-594	jul./dez. 2020
-------------------------------	----------------	-------	--------	----------	----------------

# ESCOLA JUDICIAL

## **Editora-Chefe**

Adriana Goulart de Sena Orsini

## **Secretário**

Fernando Brescia dos Reis

## **SEÇÃO DA REVISTA**

### **Bacharel em Direito**

Isabela Márcia de Alcântara Fabiano

### **Editoração de texto e Normalização**

Patrícia Côrtes Araújo

**REDAÇÃO:** Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar  
Bairro Funcionários  
CEP 30110-027  
Belo Horizonte - MG - Brasil  
Telefone: (31) 3228-7169  
e-mail: revista@trt3.jus.br  
escola@trt3.jus.br

**CAPA:** Publicidade - Secom TRT/MG

**IMPRESSÃO:** GRÁFICA CS EIRELI EPP  
comercial@graficacs.com.br  
Telefone: (18) 3203-1344

---

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região/Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; n. 1, (1965 - ). Belo Horizonte, 1965.

Semestral.

Periodicidade irregular até 1998, a partir do volume 59 de 1999 passa a ser semestral. Disponível também na internet (<https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>) a partir do volume 64 de 2004.

ISSN 0076-8855

1. Direito do Trabalho - Periódico. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil  
3. Justiça do Trabalho - Brasil. 4. Jurisprudência trabalhista - Brasil. I. Brasil.  
Tribunal Regional do Trabalho (3. Região).

CDU: 347.998:331(81)(05)  
34:331(81)(094.9)(05)

---

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.

Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal.

É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Impresso no Brasil

## CONSELHO EDITORIAL

JOSÉ MURILO DE MORAIS - Desembargador Presidente do TRT/MG

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER - Desembargadora 2ª Vice-Presidente, Ouidora e Diretora da Escola Judicial do TRT/MG

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA - Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT/MG

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI - Desembargadora Coordenadora da Revista do TRT/MG

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS - Desembargador Coordenador da Revista do TRT/MG

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA - Juíza Coordenadora da Revista do TRT/MG

LEONARDO TIBO BARBOSA LIMA - Juiz Coordenador da Revista do TRT/MG

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA - Ministro do TST

MAURICIO GODINHO DELGADO - Ministro do TST

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - Desembargador do TRT/MS

BIANCA BASTOS - Desembargadora do TRT/SP

CÁSSIO COLOMBO FILHO - Desembargador do TRT/PR

GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO - Desembargador do TRT/MA

MÁRCIO TÚLIO VIANA - Desembargador aposentado do TRT/MG

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA - Desembargador do TRT/MG

TAISA MARIA MACENA DE LIMA - Desembargadora do TRT/MG

MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT - Juíza Titular do TRT/MG

ADRIÁN GOLDIN - Professor Plenário na Universidad San Andrés - Argentina

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU - Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha - Espanha

GIANCARLO PERONE - Professor Ordinário de Diritto Del Lavoro nella Università di Roma Tor Vergata - Itália

MARIE-FRANCE MIALON - Professora da Universidade Paris II - Panthéon - Assas - França

## LINHA EDITORIAL E OBJETIVOS DA REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* destina-se a todos que se interessam pelo Direito do Trabalho e pelo Processo do Trabalho examinados sob diversos pontos de vista (pluralismo de ideias) e mediante objeto amplo e valorização da interdisciplinaridade científica e jurídica.

Trata-se de periódico jurídico destinado à difusão e ao aprofundamento de vasto espectro de matérias vinculadas ao mundo do trabalho e às relações daí decorrentes. Isso significa que inúmeros temas estão compreendidos em sua linha editorial. A título meramente ilustrativo, citam-se: o Direito Constitucional, em todos os vieses que dizem respeito às proteções jurídicas constitucionais à pessoa humana, à sua dignidade e aos direitos fundamentais trabalhistas, bem como ao valor social do trabalho; o Direito do Trabalho, em suas dimensões individual e coletiva; o Direito Processual do Trabalho, em todos os seus matizes, inclusive em aspectos metaindividuais e correlacionados ao Direito Processual Civil e à busca de efetividade mediante institutos consagrados pela Política Judiciária Nacional; o Direito Civil, que disciplina as relações privadas e inúmeros institutos jurídicos presentes no contexto da relação de trabalho; o Direito Empresarial e sua interdependência com o mundo do trabalho, de modo a abarcar as inúmeras questões jurídicas decorrentes da figura do empregador, bem como os fatos comuns às empresas, tais como efeitos trabalhistas provocados por falência, recuperação judicial e extrajudicial, repercussões geradas por modificação da sua estrutura jurídica e responsabilidade de seus sócios; o Direito Ambiental, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, que deve ser saudável e seguro; o Direito Tributário, de modo a se considerar as consequências fiscais decorrentes da relação de trabalho (como, por exemplo, a incidência de contribuições previdenciárias e de imposto de renda, a aplicação de multas por descumprimento da legislação trabalhista); o Direito Previdenciário e suas particularidades quanto aos benefícios sociais cujo fato gerador esteja vinculado à relação de trabalho; o Direito Penal, no que concerne aos delitos decorrentes da relação de trabalho; o Direito Administrativo, quanto à licitude das modalidades de trabalho existentes nos entes da Administração Pública direta e

indireta, bem assim questões do regime jurídico-administrativo que envolvam a relação de trabalho; o Direito Internacional, considerando a proteção internacional ao trabalhador materializada em tratados, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e em diretrizes e normas emanadas de demais sujeitos e atores internacionais, assim como temas relativos a mecanismos de solução internacional de conflitos trabalhistas.

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* tem como objetivo a ampla divulgação das decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, além da disseminação de pensamentos doutrinários nacionais e internacionais atinentes ao mundo do trabalho com vistas a promover o aperfeiçoamento dos operadores do Direito e a proporcionar maior difusão de conhecimentos para a construção dos valores da justiça social, do Estado Democrático de Direito e para a efetiva concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

O periódico surgiu em 1965, no interior de um dos mais antigos tribunais regionais do trabalho do país, sendo incorporado pela mais antiga Escola Judicial trabalhista do país - a do TRT/MG - de modo a guardar indissociável e importante relação com a evolução histórica da Justiça do Trabalho em Minas Gerais e da Escola Judicial dessa instituição. Em decorrência de sua longevidade, a obra passou por uma multiplicidade de fases editoriais ao longo de sua existência, constituindo importante fonte de pesquisa histórica quanto à evolução e ao desenvolvimento da relação de trabalho no Brasil.

Com o intuito de aprofundar a pesquisa jurídico-científica, a *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* pretende abordar, juntamente com a temática garantida em sua linha editorial, assuntos específicos em cada uma de suas edições que, em virtude de sua contemporaneidade e importância, demandem mais ênfase dos estudiosos em determinado tempo e espaço.

Em virtude da constante busca de aperfeiçoamento da qualidade de seu conteúdo, doutrinas do periódico do TRT/MG vêm sendo citadas em julgamentos importantes, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal.

A edição da Revista é semestral e há normas editoriais próprias para publicação, que estão divulgadas tanto nos exemplares físicos quanto no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-e-termo-para-assinatura.pdf>.

O acervo da Revista encontra-se disponível para consulta por meio impresso na Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, localizada na Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

Todos os interessados têm acesso gratuito ao formato digital da Revista, a partir do número 69, no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

### **Contato**

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial

Av. Contorno, 4.631 - 10º andar

Belo Horizonte - MG - Brasil

CEP: 30110-027

Telefone: 55 (31) 3228-7169

*E-mail:* [revista@trt3.jus.br](mailto:revista@trt3.jus.br)

*Site:* <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

## EDITORIAL LINE AND OBJECTIVES OF THE REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

The Journal of the Regional Labour Court 3rd Region, named *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* is intended for all who are interested in Labour Law and Labour Procedural Law, both subjects examined from different points of view and by broad object and valuation of legal interdisciplinarity.

It is a legal periodical designed to disseminate and deepen the broad spectrum of issues linked to the world of work and the resulting relations. This means that numerous topics are included in our editorial line. By the way of illustration only: the Constitutional Law, in all relevant biases concerning the constitutional legal protections of human persons, their dignity and fundamental labor rights, as well as the social value of work; the Labor Law, in its individual and collective dimensions; the Labor Procedural Law, in all its aspects, especially in its correlation with the Civil Procedural law, in its search for effectiveness through institutes of the Brazilian judicial policy; the Civil Law that disciplines private relations and several of the legal institutes found in labor relations, specifically in the context of the employment relationship; the Corporate Law and its interdependence with the world of salaried labor, covering the facts that affect companies and jobs, such as the effects of judicial and extrajudicial recovery, bankruptcy, liability of the partners etc; the Environmental Law, with respect to the environment of work, which should be healthy and safe; the Tax Law when considering the tax consequences arising from the employment relationship, such as the payment of social security contributions and income tax, the application of fines for non-compliance with labor legislation; the Social Security Law and its particularities regarding social benefits whose generating event is linked to the employment relationship; the Criminal Law, with respect to crimes arising from the employment relationship; the Administrative Law, regarding the lawfulness of the working modalities present in the direct and indirect Public Administration, as well as the questions of the administrative juridical regime concerning labor relations; the International Law based on the international protection of the worker materialized in treaties, conventions and recommendations of the International Labor Organization (ILO) and in guidelines and norms emanating from other international subjects and actors, as well as issues related to mechanisms for the international solution of labor conflicts.

The objectives of this journal are the dissemination of judicial decisions made by the labor justice agencies of Minas Gerais, as well as

the dissemination of national and international doctrinal studies seeking the improvement of the operators of the Law. In summary, this journal seeks to provide a greater diffusion of knowledge for the construction of the values of social justice, the Democratic State of Law and for the effective realization of fundamental labor rights.

This journal appeared in 1965, inside one of the oldest regional labor courts in our country, and was incorporated by the oldest Brazilian Labor Judicial School - of the TRT/MG. As a result of its longevity, the work has undergone a multiplicity of editorial phases throughout its existence, constituting an important source of historical research regarding the evolution and development of the working relationship in Brazil.

With the intention of deepening the legal-scientific research, the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* intends to approach, along with the theme guaranteed in its editorial line, specific themes in each one of its editions, due to its contemporaneity and importance to its target public.

The constant improvement of its technical content has borne fruit, so much that texts (doctrines and essays) published here have already been quoted, including by our Supreme Court (STF) on more than one occasion.

Our Journal is published every six months and there are editorial standards for publication, which are published both in the physical copies and in the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-e-termo-para-assinatura.pdf>.

The collection of this Journal is available for consultation by means of a printed form in the Library of the Regional Labor Court, located at Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

All interested parties have free access to the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*'s digital format, starting at number 69, at the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

## Contact

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial  
(Regional Labour Court of the 3rd Region - Judicial School)

Av. Contorno, 4.631 - 10º andar

Belo Horizonte - MG - Brazil

CEP: 30110-027

Phone: 55 (31) 3228-7169

E-mail address: [revista@trt3.jus.br](mailto:revista@trt3.jus.br)

Site: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

## PARECERISTAS QUE ATUARAM NESTA EDIÇÃO

ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ - Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Desembargador do TRT/RS. Professor da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho.

ARIEL STOPASSOLA - Advogado. Pós-graduado em Direito Processual do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul. Mestrando e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Presidente da OAB/RS - Subseção de Canela/Gramado no triênio 2013/2015. Vice-presidente da mesma Subseção no triênio 2016/2018 e Conselheiro Subseccional no triênio 2019/2021. Advogado militante na Justiça do Trabalho. Membro da AGETRA - Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas.

ARIETE PONTES DE OLIVEIRA - Doutora em Direito Privado com ênfase em Direito do Trabalho pela PUC/Minas. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho do Curso de Direito da Unidade UEMG, campus Diamantina. Avaliadora do BASis. Advogada Trabalhista.

CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA - Formado em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, ano 1970, e licenciado em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, do Oeste de Minas, ano 1970; Mestre e Doutor pela Faculdade de Direito da UFMG; Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho nas Faculdades de Direito da UFMG, a partir de 1985, e a partir de 1999 da UnB; Juiz do Trabalho a partir de junho/1979; Desembargador do TRT a partir de 1993; Ministro do TST a partir de junho de 1998; Diretor da ENAMAT de 2007 a 2009; Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho de 2009/2011; Conselheiro do CNJ de 2011/2013; Presidente do TST de 2013/2014; Ministro Aposentado; Advogado; Membro Efetivo da Academia Nacional de Direito do Trabalho, cadeira 35.

CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS - Professor Titular do Centro Universitário UDF, em Brasília. Pós-doutor Multidisciplinar em Ciências Sociais, Humanidades e Artes do Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais e Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2015-2017). Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Campinas/SP (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região). Professor do Curso de Pós-graduação *lato sensu* da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Campinas). Professor Convidado dos Cursos de Pós-graduação *lato sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP - RP); da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e da Escola Superior da Advocacia (ESA). Membro do Conselho Acadêmico e Professor da Escola da Associação dos Magistrados da 15ª Região (ESMAT).

CAROLINA DE SOUZA NOVAES GOMES TEIXEIRA - Doutora e mestre em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC - Minas. Possui graduação em DIREITO pela Universidade Federal de Ouro Preto (2011). Especialista em Direito Privado pela Universidade Cândido Mendes - RJ e em Direito da Propriedade Intelectual pela Justus Liebig Universität - Giessen, Alemanha. Atualmente é professora Adjunto I da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora convidada de cursos preparatórios para concursos e pós-graduações.

DEILTON RIBEIRO BRASIL - Pesquisador visitante na University of Ljubljana e Università di Pisa (Eslovênia-Itália, 2017). Pós-doutor em Direito na Università degli Studi di Messina (Itália, 2015-2016). Pós-doutor em Direito Ambiental no CENoR da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2014-2015). Pós-doutor em Direito Constitucional junto ao Ius Gentium Conimbrigae/Centro de Direitos Humanos (IGC-CDH) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2013-2014). Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro-RJ (área de concentração em Estado e Direito: internacionalização e regulação) (2006-2010). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos de Belo Horizonte-MG (área

de concentração em Direito Empresarial) (1998-2001). Especialista pela Universidade Presidente Antônio Carlos em Direito Público (2002) e em Direito Civil (2003). Graduado em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos. Professor da Graduação e do PPGD - Mestrado em Direito Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna - UIT (08/2016) e das Faculdades Santo Agostinho - FASA (02/2018).

JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS - Pós-doutorando em Direitos Humanos na Universidad de Salamanca, Espanha. Doutor e Mestre em Direito pela PUC/PR. Coordenador e professor do curso de pós-graduação em Direito, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Escola dos Magistrados do Trabalho do Paraná.

LÍVIA MENDES MOREIRA MIRAGLIA - Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Adjunta da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Co-coordenadora da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Coordenadora da área trabalhista da Divisão de Assistência Judiciária (DAJ).

LUTIANA NACUR LORENTZ - Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestre em Direito Processual pela PUC Minas. Especialista em Direito de Estado pelo IEC PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. Procuradora do Ministério Público da União/Ministério Público do Trabalho. Autora de livros individuais e articulista. Pesquisadora, principalmente, dos seguintes temas: a norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência; métodos extrajudiciais e judiciais de solução de conflitos do direito processual do trabalho e civil. Ganhadora, por duas vezes, do Prêmio Evaristo de Moraes Filho. Participante da banca examinadora do concurso para Juiz do Trabalho no TRT - 3ª Região. Participante como palestrante do III Simpósio Nacional de Direito do Trabalho em 2010, evento promovido pelos Ministros do E. TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho e Ministro Mauricio Godinho Delgado.

MARCELLA PAGANI - Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Gama Filho/RJ. Graduada em Direito pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL - Doutor em Autonomia Individual e Autonomia Collettiva na Universidade de Roma II - Tor Vergata - Itália. Doutor em Direito. Especialista em Direito do Trabalho - Materialidade, Instrumentalidade e Efetividade. Desembargador do TRT/MG.

RODRIGO GARCIA SCHWARZ - Professor Permanente do PPGD da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), com estágios pós-doutorais no Ius Gentium Conimbrigae - Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, no Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, na Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano e na Universidad de Manizales, Doutor em Direito (Direito do Estado) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Doutor em Direito (Direito do Trabalho e da Seguridade Social) pela Universidad de Castilla-La Mancha e Doutor em História (História Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Guarulhos (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo), Membro do Corpo Docente da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e Membro da Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo (Estado de São Paulo).

RÚBIA ZANOTELLI DE ALVARENGA - Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, Brasília. Advogada.

## PARECERISTAS DA REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ - Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Desembargador do TRT/RS. Professor da Fundação Escola da Magistratura do Trabalho.

ANA CLÁUDIA NASCIMENTO GOMES - Doutora em Direito Público pela Universidade de Coimbra. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Especialista em Direito do Consumo e em Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG. Professora Adjunto IV da PUC Minas. Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

ANA ELISA CORTELETTI PEDROSA - Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera - UNIDERP. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Analista Judiciária do TRT/MG.

ANA PAULA REPOLÊS TORRES - Doutora em Filosofia pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, com estágio pós-doutoral na mesma instituição. Mestre em Direito Constitucional pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Observatório da Justiça Brasileira - OJB/UFMG(2012-2013). Analista Judiciária do TRT/MG.

ANA VIRGÍNIA MOREIRA GOMES - Professora do Programa de Pós-graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará. LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto. Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo e Pós-Doutora na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University. Foi pesquisadora no Centre for Law in the Contemporary Workplace, Queen's University, Canadá e professora adjunta na Ted Rogers School of Management, Ryerson University, Canadá. Coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza.

ANTÔNIO PEREIRA GAIO JÚNIOR - Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra-Pt. Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conimbrigae - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Pt. Doutor em Direito pela Universidade

Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Pós-graduado em Direito Processual pela Universidade Gama Filho - Prisma. Professor Associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Professor Convidado em Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Membro da International Association of Procedural Law - IAPL. Membro da International Bar Association - IBA. Membro do Instituto Iberoamericano de Direito Processual - IIDP. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual - IBDP. Associado Efetivo da Associação de Direito e Economia Europeia - ADEE. Membro Efetivo da Comissão Permanente de Direito Processual Civil do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB Nacional. Membro da Comissão de Direito Processual Civil da OAB-MG. Membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB-MG. Líder do Grupo de Pesquisa “Processo Civil e Desenvolvimento” (UFRRJ/CNPQ). Autor de diversas obras no Brasil e no exterior. Advogado, Parecerista e Consultor Jurídico.

ARIEL STOPASSOLA - Advogado. Pós-graduado em Direito Processual do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul. Mestrando e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Presidente da OAB/RS - Subseção de Canela/Gramado no triênio 2013/2015. Vice-presidente da mesma Subseção no triênio 2016/2018 e Conselheiro Subseccional no triênio 2019/2021. Advogado militante na Justiça do Trabalho. Membro da AGETRA - Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas.

ARIETE PONTES DE OLIVEIRA - Doutora em Direito Privado com ênfase em Direito do Trabalho pela PUC/Minas. Professora de Direito Material e Processual do Trabalho do Curso de Direito da Unidade UEMG, campus Diamantina. Avaliadora do BASis. Advogada Trabalhista.

BÁRBARA NATÁLIA LAGES LOBO - Doutora e Mestre em Direito Público pela PUC Minas. Autora do livro “O Direito à Igualdade na Constituição Brasileira” - 2ª edição. Professora Assistente na Pós-graduação de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Processual do Instituto de Educação Continuada - IEC - PUC Minas. Atuou como professora Assistente de Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Internacional Público, Direito Internacional Privado, Teoria Geral do Direito, Direito Financeiro e Finanças Públicas, Direito Tributário e Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, Prática Jurídica e Teoria da Constituição da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora visitante nas Pós-graduações em Direito Público, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Licitações e Contratos Administrativos, Fiscalização e Legislação Tributária e MBA em Gestão Tributária no Centro Universitário UNA e UNI-

BH. Foi professora assistente de Direito Constitucional, Direito Econômico e Ações Constitucionais do programa de Graduação Faculdade Pitágoras. Pesquisadora dos grupos de pesquisa “Efetividade e crise dos direitos fundamentais” e do “Instituto de Investigação Científica Constituição e Processo”. Tutora e conteudista de ensino a distância em cursos ministrados pelo Conselho Nacional de Justiça.

CANDY FLORÊNCIO THOME - Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e Doutora em Direito pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha). Pesquisadora pós-doutorada pela Universidad de Córdoba e pós-doutorada da rede Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano/Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/Universidad Católica Silva Henríquez/Universidad de Manizales/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Graduada em Direito pela Universidade de São Paulo. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica. Master em Direitos Sociais pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Juíza Titular do Trabalho do TRT da 15ª Região (2ª Vara do Trabalho de Sorocaba). Professora da Pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho na Fundação Getúlio Vargas (GVLaw).

CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA - Formado em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, ano 1970, e licenciado em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, do Oeste de Minas, ano 1970; Mestre e Doutor pela Faculdade de Direito da UFMG; Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho nas Faculdades de Direito da UFMG, a partir de 1985, e a partir de 1999 da UnB; Juiz do Trabalho a partir de junho/1979; Desembargador do TRT a partir de 1993; Ministro do TST a partir de junho de 1998; Diretor da ENAMAT de 2007 a 2009; Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho de 2009/2011; Conselheiro do CNJ de 2011/2013; Presidente do TST de 2013/2014; Ministro Aposentado; Advogado; Membro Efetivo da Academia Nacional de Direito do Trabalho, cadeira 35.

CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS - Professor Titular do Centro Universitário UDF, em Brasília. Pós-doutor Multidisciplinar em Ciências Sociais, Humanidades e Artes do Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais e Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2015-2017). Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Campinas/SP (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região). Professor do Curso de Pós-graduação

*lato sensu* da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Campinas). Professor Convidado dos Cursos de Pós-graduação *lato sensu* da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FADUSP - RP); da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e da Escola Superior da Advocacia (ESA). Membro do Conselho Acadêmico e Professor da Escola da Associação dos Magistrados da 15ª Região (ESMAT).

CAROLINA DE SOUZA NOVAES GOMES TEIXEIRA - Doutora e mestre em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC - Minas. Possui graduação em DIREITO pela Universidade Federal de Ouro Preto (2011). Especialista em Direito Privado pela Universidade Cândido Mendes - RJ e em Direito da Propriedade Intelectual pela Justus Liebig Universität - Giessen, Alemanha. Atualmente é professora Adjunto I da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora convidada de cursos preparatórios para concursos e pós-graduações.

CÉSAR PEREIRA DA SILVA MACHADO JÚNIOR - Mestre em Direito pela Universitat de Valencia - Espanha. Mestre em Educação pela Universidade Federal de Uberlândia. Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. Desembargador do TRT/MG.

CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM - Master em Teoria Crítica dos Direitos Humanos pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Processual pela PUC Minas. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Acre - UFAC. Foi Auditora Fiscal do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (Rio Grande do Sul, 2004). Membro do Conselho Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (AC e RO - biênio 2011/2012). Membro do Conselho Editorial da Revista do TRT 14 (biênio 2011/2012). Professora convidada da Escola Judicial do TRT 14 (2009/2014). Diretora da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 14ª Região, ESMATRA14 (2013/2015). Membro da Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho (ALJT). Membro (Pesquisador) do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ). Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região - TRT 14, desde 2004. Membro da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista, vinculada ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), desde abril de 2014. Autora de livro e de artigos publicados em obras coletivas e periódicos jurídicos especializados do país.

DEILTON RIBEIRO BRASIL - Pesquisador visitante na University of Ljubljana e Università di Pisa (Eslovênia-Itália, 2017). Pós-doutor em

Direito na Università degli Studi di Messina (Itália, 2015-2016). Pós-doutor em Direito Ambiental no CENoR da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2014-2015). Pós-doutor em Direito Constitucional junto ao Ius Gentium Conimbrigae/Centro de Direitos Humanos (IGC-CDH) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (Portugal, 2013-2014). Doutor em Direito pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro-RJ (área de concentração em Estado e Direito: internacionalização e regulação) (2006-2010). Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos de Belo Horizonte-MG (área de concentração em Direito Empresarial) (1998-2001). Especialista pela Universidade Presidente Antônio Carlos em Direito Público (2002) e em Direito Civil (2003). Graduado em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos. Professor da Graduação e do PPGD - Mestrado em Direito Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna - UIT (08/2016) e das Faculdades Santo Agostinho - FASA (02/2018).

ELAINE NORONHA NASSIF - Doutora em Direito Processual pela PUC Minas e em Direito Público pela Universidade “La Sapienza” de Roma. Mestre em Direito Constitucional pela Universidad de Sevilla. Mestre em Direito Processual pela PUC Minas. Especialista em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro. Procuradora do Trabalho na PRT3. Docente na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Membro do Conselho Editorial - Parecerista da ESMPU. Tradutora de “Instituições de Direito Processual”, do Prof. Elio Fazzalari, e “Gomorra”, de Roberto Saviano. Autora de diversos livros, entre eles “Fundamentos da Flexibilização” e “Conciliação Judicial”.

GILSILENE PASSON PICORETTI FRANCISCETTO - Pós-doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (2008). Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pós-graduanda em Docência do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo. Graduação em Pedagogia pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR. Professora titular na graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado da Faculdade de Direito de Vitória - FDV.

HELDER SANTOS AMORIM - Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Graduado em Direito - UDF Centro Universitário. Procurador do Trabalho em Minas Gerais.

JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS - Pós-doutorando em Direitos Humanos na Universidad de Salamanca, Espanha. Doutor e Mestre em Direito pela

PUC/PR. Coordenador e professor do curso de pós-graduação em Direito, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário da Escola dos Magistrados do Trabalho do Paraná.

JULIANA WULFING - Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Universidade do Vale dos Sinos - UNISINOS. Professora Adjunta II, lotada no Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

LEANDRO KREBS GONÇALVES - Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Especialista em Direito do Trabalho pela UNISINOS. Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, convocado para o Gabinete Extraordinário da Corregedoria Regional do TRT da 4ª Região. Integrante eleito para a Comissão de Jurisprudência do TRT da 4ª Região. Acadêmico Titular da Cadeira n. 22 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Membro de Comissões Examinadoras de Concursos Públicos para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho.

LÍVIA MENDES MOREIRA MIRAGLIA - Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Adjunta da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Co-coordenadora da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Coordenadora da área trabalhista da Divisão de Assistência Judiciária (DAJ).

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO - Mestre em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela UNIVES. Professora de Cursos de Pós-graduação e da Escola Judicial da AMATRA do Paraná. Juíza do Trabalho do TRT/PR.

LUTIANA NACUR LORENTZ - Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestre em Direito Processual pela PUC Minas. Especialista em Direito de Estado pelo IEC PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. Procuradora do Ministério Público da União/Ministério Público do Trabalho. Autora de livros individuais e articulista. Pesquisadora, principalmente, dos seguintes temas: a norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência; métodos extrajudiciais e judiciais de solução de conflitos do direito processual do trabalho e civil. Ganhadora, por duas vezes, do Prêmio Evaristo de Morais Filho. Participante da banca

examinadora do concurso para Juiz do Trabalho no TRT - 3ª Região. Participante como palestrante do III Simpósio Nacional de Direito do Trabalho em 2010, evento promovido pelos Ministros do E. TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho e Ministro Mauricio Godinho Delgado.

MARCELLA PAGANI - Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Gama Filho/RJ. Graduada em Direito pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

MÁRCIO FLÁVIO SALEM VIDIGAL - Doutor em Autonomia Individual e Autonomia Collettiva na Universidade de Roma II - Tor Vergata - Itália. Doutor em Direito. Especialista em Direito do Trabalho - Materialidade, Instrumentalidade e Efetividade. Desembargador do TRT/MG.

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE - Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, "Tor Vergata". Doutor em Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, "La Sapienza", revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Titular do Programa de Pós-graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Presidente do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas e Sociais (IBCJS). Ex-Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná. Professor Adjunto III da Universidade Federal de Santa Catarina, licenciado sem remuneração, a próprio pedido, de julho de 2016 a julho de 2018. Membro do Centro de Letras do Paraná. Acadêmico da cadeira número 73 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor do UNINTER. Diretor Cultural e Ex-Diretor Administrativo e Ex-Conselheiro Geral do Instituto dos Advogados do Paraná. Selecionado pela Secretaria do MERCOSUL em 15 de dezembro de 2005 como Consultor do MERCOSUL para elaborar legislação sobre a Livre Circulação de Mão de Obra no MERCOSUL (2005/2006). Advogado.

MARIA CECÍLIA MÁXIMO TEODORO - Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP - Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-graduação em Direito e da Graduação da PUC Minas e membro reeleita do

Colegiado do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC Minas para o triênio 2014/2016; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia. Pesquisadora. Autora de livros e artigos.

MARILU FREITAS - Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada.

MÔNICA SETTE LOPES - Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais onde leciona nos cursos de graduação e de pós-graduação. Produtora e apresentadora do programa "Direito é música", transmitido pela Rádio UFMG, pela Rádio Justiça, pela Rádio Nacional-AM de Brasília e pela Rádio Cultura de Joinvile (105FM). Professora residente do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares da Universidade Federal de Minas Gerais no período de março de 2009 a fevereiro de 2010. Professora visitante da Université Laval/Quebec/Canadá. Desembargadora (aposentada) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN - Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Universidade da Amazônia. Pós-Doutora na Superintendência de Educação e Pesquisa da Fundação Carlos Chagas. Professora permanente do Programa de Pós-graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Conceito CAPES 5). Líder dos grupos de pesquisa "O Direito do Trabalho como instrumento de cidadania e limite ao poder econômico"; "Mulher, Sociedade e Direitos Humanos". Participou do Projeto de Inclusão Social Urbana "Nós do Centro" em uma parceria entre a Prefeitura de São Paulo, a União Europeia e a Universidade Mackenzie. Participou do projeto de pesquisa, financiado pelo CNPq, "Da exclusão social no acesso ao emprego à inserção excluída: divisão sexual do trabalho de mulheres na indústria têxtil", no âmbito do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Líder do Projeto "Feminicídio: quando a desigualdade de gênero mata", financiado pelo CNPq.

PAULO FERNANDO DA SILVA SANTOS JÚNIOR - Especialista em Direito Constitucional pela Universidade CEUMA - MA. Juiz do Trabalho do TRT/MA.

PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI - Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG. Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela UFMG. Concluiu o Pós-Doutorado junto ao Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, com bolsa CAPES/PNPD. Esteve em temporada de pesquisas junto ao Collège de France, como parte de um programa de Doutorado - Sanduíche no Exterior, com bolsa da CAPES. Foi pesquisador visitante na Organização Internacional do Trabalho, no Instituto de Estudos Avançados de Nantes e na Universidade de Estrasburgo. É coordenador do Diverso UFMG - Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.

ROBERTO WANDERLEY BRAGA - Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense - UPT. Especialista em Direito Civil (FIJ). Especialista em Direito - Ciências Jurídico-Processuais (FMSJC). Graduado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco e graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Pernambuco. Juiz do Trabalho do TRT da 22ª Região (PI). Ex-Auxiliar da Presidência. Coordenador de EAD da EJUD22 (2017-2018). Professor - Faculdade das Atividades Empresariais de Teresina - FAETE. Professor convidado em cursos de Pós-graduação.

RODRIGO GARCIA SCHWARZ - Professor Permanente do PPGD da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), com estágios pós-doutorais no *Ius Gentium Conimbrigae* - Centro de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, no Centro de Estudios Avanzados da Universidad Nacional de Córdoba, na Pontificia Universidade Católica de São Paulo, na Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano e na Universidad de Manizales, Doutor em Direito (Direito do Estado) pela Pontificia Universidade Católica de São Paulo, Doutor em Direito (Direito do Trabalho e da Seguridade Social) pela Universidad de Castilla-La Mancha e Doutor em História (História Social) pela Pontificia Universidade Católica de São Paulo. Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Guarulhos (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo), Membro do Corpo Docente da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e Membro da Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo (Estado de São Paulo).

RÚBIA ZANOTELLI DE ALVARENGA - Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, Brasília. Advogada.

THEREZA CHRISTINA NAHAS - Doutora em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Escola Internacional da Universidad de Castilla-La Mancha. Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Derecho del Trabajo y Trabajo Social pela Universidad de Castilla-La Mancha. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília. Professora convidada da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região. Pesquisadora convidada na Facultad de Relaciones Laborales da Universidad de Castilla-La Mancha. Professora Doutora - convidada no COGEA - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Juíza do Trabalho Titular da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra (TRT - 2ª Região).

WÂNIA GUIMARÃES RABÊLLO DE ALMEIDA - Pós-doutora em Ciencias Sociales, Humanidades y Artes (Posdoctorado del CEA: ciclo especial - "El trabajo en el contexto de los derechos humanos: Derecho, Economía, Historia" - Universidad Nacional de Córdoba. Doutora e Mestra em Direito Privado pela PUC Minas. Especialista em Direito de Empresas pela Fundação Dom Cabral. Graduada pela PUC Minas. Advogada. Professora de Direito do Trabalho, Processo Coletivo do Trabalho e Direito Constitucional do Trabalho.

#### **PARECERISTAS INTERNACIONAIS**

GIUSEPPE LUDOVICO - Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Milão.

JEAN CLAUDE JAVILLIER - Professor da Universidade de Paris 2 (Panthéon-Assas).

JOAQUÍN PEREZ REY - Professor da Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha).

ROSINA ROSSI - Professora da Universidad de la República (Uruguai).

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

BIÊNIO: 2020 / 2021

## Cargos de Direção

JOSÉ MURILO DE MORAIS  
Desembargador Presidente

FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO  
Desembargador 1º Vice-Presidente

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER  
Desembargadora 2ª Vice-Presidente

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS  
Desembargadora Corregedora

MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS  
Desembargadora Vice-Corregedora

## Turmas

### Primeira Turma

#### Desembargadores

Maria Cecília Alves Pinto - Presidente  
Luiz Otávio Linhares Renault  
Emerson José Alves Lage  
Adriana Goulart de Sena Orsini

### Segunda Turma

#### Desembargadores

Sebastião Geraldo de Oliveira - Presidente  
Jales Valadão Cardoso  
Lucas Vanucci Lins  
Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo

### Terceira Turma

#### Desembargadores

Luís Felipe Lopes Bosen - Presidente  
Milton Vasques Thibau de Almeida  
Juiz convocado  
Juiz convocado

### Quarta Turma

#### Desembargadores

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Presidente  
Denise Alves Horta  
Paulo Chaves Corrêa Filho  
Paula Oliveira Cantelli

### Quinta Turma

#### Desembargadores

Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes - Presidente  
Paulo Maurício Ribeiro Pires  
Manoel Barbosa da Silva  
Jaqueline Monteiro de Lima

### Sexta Turma

#### Desembargadores

Anemar Pereira Amaral - Presidente  
Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida  
César Pereira da Silva Machado Júnior  
Jorge Berg de Mendonça

### Sétima Turma

#### Desembargadores

Cristiana Maria Valadares Fenelon - Presidente  
Paulo Roberto de Castro  
Antônio Carlos Rodrigues Filho  
Vicente de Paula Maciel Júnior

### Oitava Turma

#### Desembargadores

José Marlon de Freitas - Presidente  
Marcelo Lamego Pertence  
Sércio da Silva Peçanha  
Sérgio Oliveira de Alencar

### Nona Turma

#### Desembargadores

Rodrigo Ribeiro Bueno - Presidente  
Ricardo Antônio Mohallem  
Maria Stela Álvares da Silva Campos  
Weber Leite de Magalhães Pinto Filho

### Décima Turma

#### Desembargadores

Taisa Maria Macena de Lima - Presidente  
Marcus Moura Ferreira  
Rosemary de Oliveira Pires Afonso  
Juiz convocado

### Décima Primeira Turma

#### Desembargadores

Juliana Vignoli Cordeiro - Presidente  
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho  
Antônio Gomes de Vasconcelos  
Marcos Penido de Oliveira

## Órgão Especial

Desembargador José Murilo de Moraes (Presidente)  
Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (1º Vice-presidente)  
Desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler (2ª Vice-presidente)  
Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças (Corregedora)  
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros (Vice-Corregedora)  
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault  
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães  
Desembargador Marcus Moura Ferreira  
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem  
Desembargadora Denise Alves Horta  
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira  
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida  
Desembargador Paulo Roberto de Castro  
Desembargador Anemar Pereira Amaral  
Desembargador José Marlon de Freitas  
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto  
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires  
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli  
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro

## Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC)

Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (Presidente)  
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault  
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães  
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem  
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira  
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida  
Desembargador Paulo Roberto de Castro  
Desembargador Anemar Pereira Amaral  
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior  
Desembargador Jorge Berg de Mendonça  
Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos  
Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon

## 1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (1ª SDI)

Desembargador Sérgio da Silva Peçanha (Presidente)  
Desembargador Jales Valadão Cardoso  
Desembargador Marcelo Lamego Pertence  
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto  
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires  
Desembargador Manoel Barbosa da Silva  
Desembargador Lucas Vanucci Lins  
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli  
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini  
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro  
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho  
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima  
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho  
Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo  
Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar  
Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior  
Juiz convocado  
Juiz convocado

## 2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (2ª SDI)

Desembargadora Denise Alves Horta (Presidente)  
Desembargador Marcus Moura Ferreira  
Desembargador Emerson José Alves Lage  
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho  
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima  
Desembargador Luís Felipe Lopes Boson  
Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida  
Desembargador Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes  
Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso  
Desembargador José Marlon de Freitas  
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno  
Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho  
Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos  
Desembargador Marcos Penido de Oliveira  
Juiz convocado

**Diretora-Geral:** Sandra Pimentel Mendes

**Diretora Judiciária:** Telma Lúcia Bretz Pereira

**Secretária-Geral da Presidência:** Ludmila Pinto da Silva

**Varas do Trabalho**  
**TRT/ 3ª Região**  
**Minas Gerais**

1ª Vara de Alfenas	Frederico Leopoldo Pereira
2ª Vara de Alfenas	Antônio Neves de Freitas
Vara de Almenara	Renato de Paula Amado
Vara de Araçuaí	Júnia Márcia Marra Turra
1ª Vara de Araguari	Sheila Marfa Valério
2ª Vara de Araguari	Tânia Mara Guimarães Pena
Vara de Araxá	Vinícius Mendes Campos de Carvalho
1ª Vara de Barbacena	Anselmo José Alves
2ª Vara de Barbacena	Vânia Maria Arruda
1ª Vara de Belo Horizonte	Paula Borlido Haddad
2ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Ribeiro
3ª Vara de Belo Horizonte	Marina Caixeta Braga
4ª Vara de Belo Horizonte	Christianne de Oliveira Lansky
5ª Vara de Belo Horizonte	Jésser Gonçalves Pacheco
6ª Vara de Belo Horizonte	Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque
7ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral
8ª Vara de Belo Horizonte	Cleyonara Campos Vieira Vilela
9ª Vara de Belo Horizonte	Érica Aparecida Pires Bessa
10ª Vara de Belo Horizonte	Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
11ª Vara de Belo Horizonte	Érica Martins Júdice
12ª Vara de Belo Horizonte	Vitor Salino de Moura Eça
13ª Vara de Belo Horizonte	June Bayão Gomes Guerra
14ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro
15ª Vara de Belo Horizonte	Gastão Fabiano Piazza Júnior
16ª Vara de Belo Horizonte	Flávia Cristina Rossi Dutra
17ª Vara de Belo Horizonte	Henrique Alves Vilela
18ª Vara de Belo Horizonte	Solange Barbosa de Castro Amaral
19ª Vara de Belo Horizonte	Fabiano de Abreu Pfeilsticker
20ª Vara de Belo Horizonte	Cláudio Roberto Carneiro de Castro
21ª Vara de Belo Horizonte	Cleber Lúcio de Almeida
22ª Vara de Belo Horizonte	Jessé Cláudio Franco de Alencar
23ª Vara de Belo Horizonte	Márcio José Zebende
24ª Vara de Belo Horizonte	Charles Etienne Cury
25ª Vara de Belo Horizonte	Maria Tereza da Costa Machado Leão
26ª Vara de Belo Horizonte	Silene Cunha de Oliveira
27ª Vara de Belo Horizonte	Cristina Adelaide Custódio
28ª Vara de Belo Horizonte	Cristiana Soares Campos
29ª Vara de Belo Horizonte	André Figueiredo Dutra

30ª Vara de Belo Horizonte	Clarice dos Santos Castro
31ª Vara de Belo Horizonte	Marcos César Leão
32ª Vara de Belo Horizonte	Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker
33ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Toledo Gonçalves
34ª Vara de Belo Horizonte	Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
35ª Vara de Belo Horizonte	Marco Túlio Machado Santos
36ª Vara de Belo Horizonte	Flânio Antônio Campos Vieira
37ª Vara de Belo Horizonte	Laudenicy Moreira de Abreu
38ª Vara de Belo Horizonte	Leonardo Passos Ferreira
39ª Vara de Belo Horizonte	Luciana Alves Viotti
40ª Vara de Belo Horizonte	Renata Lopes Vale
41ª Vara de Belo Horizonte	Ricardo Marcelo Silva
42ª Vara de Belo Horizonte	Luiz Cláudio dos Santos Viana
43ª Vara de Belo Horizonte	Sabrina de Faria Fróes Leão
44ª Vara de Belo Horizonte	Maritza Eliane Isidoro
45ª Vara de Belo Horizonte	Carlos Roberto Barbosa
46ª Vara de Belo Horizonte	Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
47ª Vara de Belo Horizonte	Maria Cristina Diniz Caixeta
48ª Vara de Belo Horizonte	Danilo Siqueira de Castro Faria
1ª Vara de Betim	Renata Batista Pinto Coelho Fróes de Aguiar
2ª Vara de Betim	Karla Santuchi
3ª Vara de Betim	Cláudio Antônio Freitas Delli Zotti
4ª Vara de Betim	Fernando Rotondo Rocha
5ª Vara de Betim	Vivianne Célia Ferreira Ramos Corrêa
6ª Vara de Betim	Daniel Gomide Souza
Vara de Bom Despacho	Daniel Cordeiro Gazola
Vara de Caratinga	Jônatas Rodrigues de Freitas
Vara de Cataguases	Luiz Olympio Brandão Vidal
Vara de Caxambu	Agnaldo Amado Filho
Vara de Congonhas	Felipe Clímaco Heineck
Vara de Conselheiro Lafaiete	Márcio Roberto Tostes Franco
1ª Vara de Contagem	Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa
2ª Vara de Contagem	Marcelo Oliveira da Silva
3ª Vara de Contagem	Sílvia Maria Mata Machado Baccarini
4ª Vara de Contagem	Walder de Brito Barbosa
5ª Vara de Contagem	Fabiana Alves Marra
6ª Vara de Contagem	Daniela Torres Conceição
1ª Vara de Coronel Fabriciano	Fernanda Garcia Bulhões Araújo
2ª Vara de Coronel Fabriciano	Cláudia Eunice Rodrigues
3ª Vara de Coronel Fabriciano	Ordenísio César dos Santos
4ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniele Cristine Morello Brendolan Maia
Vara de Curvelo	Vanda Lúcia Horta Moreira

Vara de Diamantina	Edson Ferreira de Souza Júnior
1ª Vara de Divinópolis	Anselmo Bosco dos Santos
2ª Vara de Divinópolis	Bruno Alves Rodrigues
1ª Vara de Formiga	Raquel Fernandes Lage
2ª Vara de Formiga	Marco Antônio Silveira
Vara de Frutal	Alessandra Junqueira Franco
1ª Vara de Governador Valadares	Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
2ª Vara de Governador Valadares	Luciana de Carvalho Rodrigues
3ª Vara de Governador Valadares	Carla Cristina de Paula Gomes
Vara de Guanhães	Thaís Santana Souza Schneider
Vara de Guaxupé	Carlos Adriano Dani Lebourg
1ª Vara de Itabira	Cristiano Daniel Muzzi
2ª Vara de Itabira	Adriano Antônio Borges
Vara de Itajubá	Cláudia Rocha Welterlin
Vara de Itaúna	Valmir Inácio Vieira
1ª Vara de Ituiutaba	Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso
2ª Vara de Ituiutaba	Camilo de Lelis Silva
Vara de Iturama	Luciana Jacob Monteiro de Castro
Vara de Januária	Rafaela Campos Alves
1ª Vara de João Monlevade	Andréa Rodrigues de Moraes
2ª Vara de João Monlevade	Ronaldo Antônio Messeder Filho
1ª Vara de Juiz de Fora	José Nilton Ferreira Pandelot
2ª Vara de Juiz de Fora	Fernando César da Fonseca
3ª Vara de Juiz de Fora	Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
4ª Vara de Juiz de Fora	Léverson Bastos Dutra
5ª Vara de Juiz de Fora	Tarcísio Corrêa de Brito
Vara de Lavras	Paulo Emílio Vilhena da Silva
Vara de Manhuaçu	Hitler Eustásio Machado Oliveira
Vara de Monte Azul	Anaximandra Kátia Abreu Oliveira
1ª Vara de Montes Claros	Rosa Dias Godrim
2ª Vara de Montes Claros	Júlio César Cangussu Souto
3ª Vara de Montes Claros	Neurisvan Alves Lacerda
Vara de Muriaé	Marcelo Paes Menezes
Vara de Nanuque	Nelson Henrique Rezende Pereira
1ª Vara de Nova Lima	Mauro César Silva
2ª Vara de Nova Lima	Vaga
1ª Vara de Ouro Preto	Graça Maria Borges de Freitas
2ª Vara de Ouro Preto	Raíssa Rodrigues Gomide
Vara de Pará de Minas	Luciana Nascimento dos Santos
Vara de Paracatu	Luiz Evaristo Osório Barbosa
1ª Vara de Passos	Aline Queiroga Fortes Ribeiro
2ª Vara de Passos	Maria Raimunda Moraes

Vara de Patos de Minas	Maila Vanessa de Oliveira Costa
Vara de Patrocínio	Sérgio Alexandre Resende Nunes
1ª Vara de Pedro Leopoldo	Maria Irene Silva de Castro Coelho
2ª Vara de Pedro Leopoldo	Juliana Campos Ferro Lage
Vara de Pirapora	Pedro Paulo Ferreira
1ª Vara de Poços de Caldas	Delane Marcolino Ferreira
2ª Vara de Poços de Caldas	Renato de Sousa Resende
Vara de Ponte Nova	Ézio Martins Cabral Júnior
1ª Vara de Pouso Alegre	Ana Paula Costa Guerzoni
2ª Vara de Pouso Alegre	Eliane Magalhães de Oliveira
3ª Vara de Pouso Alegre	Andréa Marinho Moreira Teixeira
Vara de Ribeirão das Neves	Ana Carolina Simões Silveira
Vara de Sabará	Marcelo Moura Ferreira
Vara de Santa Luzia	Júlio Corrêa de Melo Neto
Vara de Santa Rita do Sapucaí	Edmar Souza Salgado
Vara de São João Del Rei	Betzaida da Matta Machado Bersan
Vara de São Sebastião do Paraíso	Adriana Farnesi e Silva
1ª Vara de Sete Lagoas	Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves
2ª Vara de Sete Lagoas	Rosângela Alves da Silva Paiva
3ª Vara de Sete Lagoas	Geraldo Hélio Leal
Vara de Teófilo Otoni	Andréa Buttler
Vara de Três Corações	José Ricardo Dily
Vara de Ubá	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Uberaba	Vaneli Cristine Silva de Mattos
2ª Vara de Uberaba	Melania Medeiros dos Santos Vieira
3ª Vara de Uberaba	Alexandre Chibante Martins
4ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
1ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Marsiglia Treviso
2ª Vara de Uberlândia	Marcel Lopes Machado
3ª Vara de Uberlândia	João Rodrigues Filho
4ª Vara de Uberlândia	Marcelo Segato Morais
5ª Vara de Uberlândia	Celso Alves Magalhães
6ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos
Vara de Unai	Geraldo Magela Melo
1ª Vara de Varginha	Vaga
2ª Vara de Varginha	Leonardo Toledo de Resende
Víçosa	Vaga

## Juízes do Trabalho Substitutos

Adriano Marcos Soriano Lopes  
Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas  
Alexandre Gonçalves de Toledo  
Alexandre Pimenta Batista Pereira  
Alexandre Reis Pereira de Barros  
Alfredo Massi  
Aline Paula Bonna  
André Barbieri Aidar  
André Luiz Maia Secco  
André Vitor Araújo Chaves  
Andressa Batista de Oliveira  
Ângela Maria Lobato Garios  
Anielly Varnier Comério Menezes Silva  
Anna Elisa Ferreira de Resende Rios  
Arlindo Cavalaro Neto  
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga  
Bruno Occhi  
Camila César Corrêa  
Carolina Silva Silvino Assunção  
Circe Oliveira Almeida Bretz  
Daniel Chein Guimarães  
Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira  
Ednaldo da Silva Lima  
Élen Cristina Barbosa Senem Morais  
Emanuel Holanda Almeida  
Fabiana Maria Soares  
Fábio Gonzaga de Carvalho  
Fábio Peixoto Gondim  
Fabrício Lima Silva  
Fernanda Cristine Nunes Teixeira  
Fernanda Radicchi Madeira  
Fernando Saraiva Rocha  
Filipe de Souza Sickert  
Flávia Fonseca Parreira Storti  
Francisco José dos Santos Júnior  
Frederico Alves Bizzotto da Silveira  
Glauco Rodrigues Becho  
Hadma Christina Murta Campos  
Haydee Priscila Pinto Coelho de Santana

Helder Fernandes Neves  
Helena Honda Rocha  
Henrique de Souza Mota  
Henrique Macedo de Oliveira  
Isabella Silveira Bartoschik  
Iuri Pereira Pinheiro  
Jane Dias do Amaral  
Jedson Marcos dos Santos Miranda  
Jéssica Grazielle Andrade Martins  
Jordana Duarte Silva  
Josias Alves da Silveira Filho  
Keyla de Oliveira Toledo e Veiga  
Lenício Lemos Pimentel  
Leonardo Tibo Barbosa Lima  
Liza Maria Cordeiro  
Lucas Furiati Camargo  
Luciano José de Oliveira  
Luciene Tavares Teixeira Scotelano  
Luciléa Lage Dias Rodrigues  
Luís Henrique Santiago Santos Rangel  
Luiz Felipe de Moura Rios  
Manolo de Las Cuevas Mujalli  
Manuela Duarte Boson Santos  
Marcel Luiz Campos Rodrigues  
Marcelo Marques  
Marcelo Palma de Brito  
Marcelo Soares Viegas  
Marcos Vinícius Barroso  
Marisa Felisberto Pereira  
Matheus Martins de Mattos  
Murillo Franco Camargo  
Nara Duarte Barroso Chaves  
Natália Azevedo Sena  
Nelsilene Leão de Carvalho Dupin  
Osmar Rodrigues Brandão  
Paola Barbosa de Melo  
Patrícia Vieira Nunes de Carvalho  
Pedro Mallet Kneipp  
Priscila Rajão Cota Pacheco  
Rachel Ferreira Cazotti  
Raquel Elizabeth Senra Lima

Reinaldo de Souza Pinto  
Ricardo Gurgel Noronha  
Ricardo Luís Oliveira Tupy  
Rodrigo Cândido Rodrigues  
Ronaldo Antônio de Brito Júnior  
Rosério Firmo  
Samantha da Silva Hassen Borges  
Sandra Carla Simamoto da Cunha  
Sérgio Silveira Mourão  
Sofia Fontes Regueira  
Solainy Beltrão dos Santos  
Stella Fiúza Cançado  
Tatiana Carolina de Araújo  
Tatiane David Luiz Faria  
Thiago Saço Ferreira  
Uilliam Frederic D'Lopes Carvalho  
Ulysses de Abreu César  
Vanderson Pereira de Oliveira  
Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva  
Vitor Martins Pombo  
Walace Heleno Miranda de Alvarenga  
Washington Timóteo Teixeira Neto  
William Martins



# SUMÁRIO

## 1 DOCTRINAS

A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: NOVAS ESTRATÉGIAS DE DIREÇÃO E CONTROLE DO TRABALHO ALHEIO Murilo Carvalho Sampaio Oliveira.....	53
O EFEITO EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE A REVOLUÇÃO 4.0 NO BRASIL Adriana Goulart de Sena Orsini .....	73
O PODER EMPREGATÍCIO ORIENTADO A DADOS: CONTROLE E CONTRATO HIPER-REALIDADE José Eduardo de Resende Chaves Júnior.....	77
O TRABALHO EM PLATAFORMAS E O VÍNCULO DE EMPREGO: DESFAZENDO MITOS E MOSTRANDO A NUDEZ DO REI Rodrigo de Lacerda Carelli.....	93
TELETRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO ESTATAL: PANDEMIA, APRENDIZADOS E PERSPECTIVAS FUTURAS Guilherme Guimarães Feliciano, Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto .....	107
A ALQUIMIA CAPITALISTA NO PROCESSO DE ESCRAVIDÃO DIGITAL Viviane Vidigal, Oscar Krost.....	129
A REGULAÇÃO CIVILIZATÓRIA DO TRABALHO DE PLATAFORMA NO CONTEXTO DA ECONOMIA SOCIAL DE MERCADO André Cleandro de Castro Dias.....	149

ARTICULAÇÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO NO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS Tom Lima Vasconcelos, Matheus Cerqueira Pereira .....	171
DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: CONTRIBUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO Rosane Gauriau .....	189
DOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS À RELAÇÃO DE EMPREGO Gabriela Amorim Paviani.....	207
MELHOR DO QUE NADA? COMO O DISCURSO DA CRISE FORTALECE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO Raianne Liberal Coutinho .....	223
O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A POSSIBILIDADE DE UMA TUTELA COLETIVA DOS TRABALHADORES Fabiana Aparecida dos Reis Silva, Alessandra Noel Miasato ...	241
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA Debora Penido Resende.....	275
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA: NEOLIBERALISMO E TEMPOS DE PANDEMIA Bianca Silva Matos, Carolina Stagliorio Dumet Faria.....	299
REVOLUÇÃO DIGITAL E A RELEVÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO Ana Carolina Rodrigues Parreira .....	315

## 2 DECISÃO PRECURSORA

USO DE *E-MAIL* CORPORATIVO E PESSOAL - LIMITES -  
SOCIEDADE INFORMACIONAL

Decisão proferida no TRT-00997-2005-030-03-00-6-RO

Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault

Comentário: Juiz Titular Bruno Alves Rodrigues .....333

## 3 JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

**Acórdãos - Impactos da revolução digital no Direito e no  
Processo do Trabalho**

MOTOFRETISTA DA IFOOD - RELAÇÃO DE EMPREGO -  
AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho .....353

MOTOFRETISTA DA IFOOD - RELAÇÃO DE EMPREGO -  
PRESENÇA DE SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA OU DIGITAL  
(VOTO VENCIDO)

Desembargadora Paula Oliveira Cantelli .....355

MOTORISTA DA UBER - ACORDO DAS PARTES ANTES  
DA SESSÃO DE JULGAMENTO - NÃO HOMOLOGAÇÃO -  
FRAUDE

Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos .....374

MOTORISTA DA UBER - ÔNUS DA PROVA -  
CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO EM PLATAFORMAS  
DIGITAIS

Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti .....389

MOTORISTA DA 99 - RELAÇÃO DE EMPREGO X TRABALHO  
AUTÔNOMO

Juiz Convocado Vicente de Paula Maciel Júnior .....410

## **Sentenças - Impactos da revolução digital no Direito e no Processo do Trabalho**

MOTORISTA DA UBER - RELAÇÃO DE EMPREGO  
RECONHECIDA - DIREITO COMPARADO  
Juíza Titular Cristiana Soares Campos .....415

PROPAGANDISTA - INDENIZAÇÃO - USO DE TELEFONE  
CELULAR E *INTERNET* PARTICULARES  
Juiz Substituto Alexandre Pimenta Batista Pereira.....426

### **Acórdãos - Assuntos diversos**

ACIDENTE DO TRABALHO - DEVER DE VIGÍLIA DO  
EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO  
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault .....451

COISA JULGADA - ADPF 324 e RE 958.252 - EXIGIBILIDADE  
DO TÍTULO EXECUTIVO  
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto .....461

COISA JULGADA - SUPREMACIA - EXECUÇÃO DEFINITIVA  
MANTIDA  
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima .....469

ROMPIMENTO DA BARRAGEM DO FUNDÃO -  
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS -  
RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA  
Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta .475

SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO - TEMA 1.046 DO STF -  
PRECLUSÃO  
Desembargador Emerson José Alves Lage .....508

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - MPT - EXECUÇÃO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini.....	512
<b>Sentença - Assunto diverso</b>	
ROMPIMENTO DA BARRAGEM CÓRREGO DO FEIJÃO - DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO - GRAU DE PARENTESCO COM A VÍTIMA Juiz Substituto Osmar Rodrigues Brandão .....	543
<b>4 OUTRAS REFERÊNCIAS INDICADAS PELA BIBLIOTECA DO TRT 3ª REGIÃO SOBRE IMPACTOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO E NO PROCESSO DO TRABALHO</b>	
REFERÊNCIAS DE LIVROS E ARTIGOS .....	571
REFERÊNCIAS DE FILMES.....	579
REFERÊNCIAS DE EVENTOS E REPORTAGEM.....	581
<b>NORMAS EDITORIAIS .....</b>	<b>583</b>



## EDITORIAL

A Escola Judicial do TRT da 3ª Região, por meio da Comissão da Revista, elegeu a “Revolução Digital: Impactos no Direito e no Processo do Trabalho” como tema deste volume em face da sua importância no contexto jurídico nacional e internacional, em especial no Direito e no Processo do Trabalho.

Trata-se de coletânea composta por 15 artigos de autores de renome na temática, além de decisão precursora, bem como das seções que trazem tanto decisões atuais de magistrados da 3ª Região quanto referências bibliográficas e filmográficas preparadas pela Biblioteca.

A obra possui cerca de 600 páginas de cunho científico referente ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão e produção acadêmica e jurisprudencial sobre a relação entre a revolução digital e o mundo do trabalho.

Mais uma vez, é uma honra apresentarmos a *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, em face do inegável valor técnico-científico nela contido, sendo uma publicação que contribui para a ciência trabalhista, fomentando debates, estudos e pesquisas no contexto nacional e internacional, considerando a sua abrangência, seus avaliadores, autores e leitores.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira discorre sobre “A Dependência Econômica nas Plataformas Digitais: Novas Estratégias de Direção e Controle do Trabalho Alheio”, demonstrando o papel do Direito do Trabalho e a perspectiva de regulação do assalariamento nestas plataformas. Afirma que, no contexto da economia digital e dos novos modelos empresariais, a caracterização do vínculo empregatício em plataformas digitais de trabalho que exerçam controle sobre os trabalhadores, a partir do critério da dependência econômica, é um caminho a ser trilhado. Aprofundando-se nas formas de controle utilizadas pelas plataformas classificadas como dirigentes, discute o caso “Uber” e as estratégias de controle sobre o trabalho alheio, especialmente a partir da precificação, a qual é compreendida como um indício fático da noção de dependência econômica.

“O Efeito Expansionista do Direito do Trabalho Frente a Revolução 4.0 no Brasil” foi a ideia desenvolvida por Adriana Goulart de Sena Orsini, demonstrando a capacidade do Direito do Trabalho de absorver em seu campo gravitacional protetivo várias formas de trabalho advindas da Revolução Digital.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior tratou da “economia orientada a dados”, “capitalismo de rastreabilidade”, “vigilância pós-panóptica por meio das redes sociais e de plataformas eletrônicas”, afirmando que o Direito do Trabalho está a demandar um *update* doutrinário. O autor formulou dois conceitos operacionais para lidar com a nova economia da vigilância: (I) a

transição da sociedade da disciplina (Foucault) para a sociedade do controle (Deleuze) e (II) o contrato hiper-realidade de trabalho.

“O Trabalho em Plataformas e o Vínculo de Emprego: Desfazendo Mitos e Mostrando a Nudez do Rei” é o título do artigo de Rodrigo Carelli, onde se demonstra a diferença entre plataformas que funcionam como *marketplace* e aquelas que fazem intermediação de trabalhadores, sendo estas também diferenciadas daquelas que prestam efetivamente outros serviços além da mera intermediação, para se defender que os argumentos que poderiam justificar que seus trabalhadores não seriam empregados são baseados em mitos ou estão afastados da realidade. No texto o autor analisa as figuras do trabalho autônomo e da relação de emprego nas plataformas.

Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto brindaram-nos com tema relativo ao “Teletrabalho, Saúde e Segurança do Trabalho e Regulamentação Estatal: Pandemia, Aprendizados e Perspectivas Futuras”, partindo da compreensão geral do sistema jurídico-ambiental e de suas aplicações ao Direito do Trabalho. Afirmam que a modalidade baseada na utilização de tecnologias da informação e comunicação e vista como uma irresistível tendência para o futuro, o teletrabalho, ganhou ainda mais destaque a partir da pandemia de Covid-19. Considerando tal contexto, o artigo analisou se e como a regulamentação existente no direito brasileiro sobre o teletrabalho pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

Os autores Viviane Vidigal e Oscar Krost trabalharam a temática: “A Alquimia Capitalista no Processo de Escravidão Digital”, partindo do pressuposto de que, em uma alquimia capitalista, evaporam-se os direitos trabalhistas e aumenta-se a exploração do trabalho humano. A hipótese da pesquisa apresentada é a de que a Revolução Digital vem sendo modulada a favor da acumulação do capital em detrimento da condição humana do(a) trabalhador(a). Com o método dialético, foram empregadas técnicas de pesquisa qualitativa, cujo desenvolvimento ocorreu a partir de dados empíricos, recolhidos por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores(as) de plataformas digitais da região metropolitana de Campinas/SP e São Paulo/SP, somadas à análise bibliográfica e documental, de modo a demonstrar como a tecnologia articula-se com a exploração do trabalho humano no processo de uberização do trabalho.

Em seu texto, André Cleandro de Castro Dias trata “A Regulação Civilizatória do Trabalho de Plataforma no Contexto da Economia Social de Mercado”, explorando os paradigmas constitucionais do Estado Liberal, Estado Social e Estado Democrático de Direito em paralelo com a argumentação liberal (originária) e neoliberal (atual) de que a regulação civilizatória seria limitadora da atuação do capital e impediria o desenvolvimento econômico e social do capitalismo. Analisa a importância do trabalho digno como forma de desenvolvimento econômico e social. O texto propõe a necessidade da

regulação civilizatória para garantir trabalho digno aos trabalhadores de plataforma.

Tom Lima Vasconcelos e Matheus Cerqueira Pereira discorreram sobre os desafios e as perspectivas da articulação coletiva dos entregadores por aplicativos no Brasil. Analisaram como e quais são os impactos da racionalidade neoliberal e da uberização do trabalho na subjetividade dos trabalhadores, notadamente daqueles inseridos em formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. Os autores trataram dos óbices e possibilidades lançados à articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil, considerando, por um lado, uma dinâmica produtiva que rejeita o espontaneísmo e o vínculo de solidariedade entre trabalhadores e, por outro, o arranjo institucional do sindicalismo brasileiro e os obstáculos à conformação espontânea de coletivos de trabalhadores.

A autora Rosane Gauriau realizou um estudo comparado franco-brasileiro sobre o direito à desconexão e o teletrabalho face ao desenvolvimento da temática no Direito do Trabalho francês. Propõe breve panorama do direito à desconexão na França e no Brasil, a partir da análise das noções fundamentais e do regime jurídico do direito à desconexão, bem como suas implicações no regime de teletrabalho, no contexto da atual pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19). Ressaltou a relevância do estudo do direito à desconexão, a partir da experiência do teletrabalho no cenário da atual pandemia, o qual evidenciou o problema da hiperconexão, da carga de trabalho e a urgência em delimitar espaços entre vida profissional e privada, a fim de garantir ao trabalhador o direito ao repouso e ao lazer, sob pena de repercussões indelévels à sua saúde.

Buscando analisar a temática da relação de emprego e os aplicativos de transportes, Gabriela Amorim Paviani escreveu que a revolução digital trouxe consigo diversas transfigurações no mundo moderno e houve um crescente acesso dos indivíduos à *internet* e às plataformas (aplicativos) digitais, o que culminou em alterações na estrutura empresarial, na forma de prestação do serviço e nas relações empregatícias, surgindo, inclusive, novas profissões.

Adotando uma postura crítica, Raianne Liberal Coutinho escreveu o artigo: "Melhor do que Nada? Como o Discurso da Crise Fortalece a Precarização do Trabalho Uberizado". Afirma a autora que as plataformas digitais têm marcado o mundo do trabalho no século XXI, apresentando-se como um modo de os trabalhadores auferirem renda e, apesar das condições precárias de trabalho, há a ideia recorrente de que a fonte de renda obtida por meio dos aplicativos seria melhor do que nenhuma, ainda mais em momentos de crise econômica. Assim, o artigo trabalha a ideia de que "melhor do que nada" é incompatível com a Constituição Federal, especialmente com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa.

A possibilidade da tutela coletiva foi abordada pelas autoras Fabiana Aparecida dos Reis Silva e Alessandra Noel Miasato em seu artigo: “O Capitalismo de Plataforma e a Possibilidade de uma Tutela Coletiva dos Trabalhadores”. Foram evidenciadas as dificuldades de natureza jurídica e social quanto à coletivização desses trabalhadores, como a existência de um conflito formal de normas entre o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal e a Convenção nº 87 da OIT, resultando em uma unicidade sindical que impede o exercício de um direito fundamental para garantia de um trabalho digno: a liberdade sindical. Discutiram, também, a possibilidade de aplicação do *jus cogens* como instrumento para garantia do direito humano de liberdade sindical.

Em uma abordagem mais ampliada, Debora Penido Resende tratou da organização do trabalho na sociedade contemporânea. A autora analisou as alterações da organização do trabalho ao longo dos tempos em face da influência da ordem econômica e das necessidades do sistema produtivo em sua evolução histórica e em suas perspectivas futuras. Ao final, trata da nova organização do trabalho por programação e a imprescindibilidade da aplicação do Direito do Trabalho, notadamente, diante da relação de emprego existente entre os trabalhadores e a empresa desenvolvedora do algoritmo que comanda a plataforma.

A partir dos pilares neoliberalismo e pandemia, Bianca Silva Matos e Carolina Stagliorio Dumet Faria abordaram a precarização do trabalho docente na rede pública de educação básica. Afirmam que tal situação ocorre desde a chegada do neoliberalismo no Brasil, na década de 1990, tendo sido acentuada pela pandemia da COVID-19 em face da fragilidade do papel do professor no cenário da educação básica pública.

Defendendo a importância da transparência algorítmica nas relações de trabalho, Ana Carolina Rodrigues Parreira realizou análise em face da Revolução Digital e dos impactos no modo de viver dos indivíduos e no universo trabalhista. Discorre que a adoção de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana, diante da possibilidade de discriminação. Assim, afirma que a transparência algorítmica é um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

As decisões judiciais escolhidas pela equipe da Revista, bem como aquelas enviadas pelos Magistrados do TRT3 demonstram a riqueza da produção jurisprudencial desta Corte, além das análises jurídicas e adequadas em virtude do que dos autos defluem. Sem dúvida, o que advém da Revolução Digital reverbera nas relações trabalhistas contemporâneas.

A decisão precursora e o texto sobre ela tocam em tema crucial na relação de emprego e produzem verdadeiro concerto em prol da horizontalidade dos direitos humanos nas relações de trabalho e da eficácia da dignidade da

pessoa humana que trabalha. Tema fascinante, tratado com o cuidado que merece e, ainda, muito atual diante da dinâmica contínua da Revolução Digital.

Em um trabalho interdisciplinar e, portanto, essencial, a Biblioteca do TRT-MG trouxe referências bibliográficas e filmográficas, além de indicações de eventos e reportagem sobre tema tão instigante.

Reafirmamos o destaque e a importância dos temas tratados neste volume da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, desejando a todos uma excelente leitura e aprendizado por meio deste sempre destacado periódico do Poder Judiciário Trabalhista nacional.

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER

Desembargadora 2ª Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da  
3ª Região, Ouvidora e Diretora da Escola Judicial  
Biênio 2020/2021

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

Desembargadora Coordenadora e Editora-Chefe da  
Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região  
Biênio 2020/2021





# DOCTRINAS



# A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: NOVAS ESTRATÉGIAS DE DIREÇÃO E CONTROLE DO TRABALHO ALHEIO\*

## *ECONOMIC DEPENDENCE IN DIGITAL PLATFORMS: NEW STRATEGIES FOR DIRECTING AND CONTROLLING THE WORKERS*

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira\*\*

### RESUMO

No contexto da economia digital e dos novos modelos empresariais, este texto discute a caracterização do vínculo empregatício em plataformas digitais de trabalho que exerçam controle sobre os trabalhadores, a partir do critério da dependência econômica. Inicia apontando, brevemente, os impactos das transformações tecnológicas contemporâneas nas relações de trabalho. Em seguida, no intuito de demonstrar as formas de controle presentes nas plataformas digitais de trabalho, o texto discorre sobre os elementos, conceitos e classificação destas, aprofundando-se nas formas de controle utilizadas pelas plataformas classificadas como dirigentes. Prossegue-se, a partir do caso Uber, discutindo as estratégias de controle sobre o trabalho alheio, especialmente a partir da precificação, a qual é compreendida como um indício fático da noção de dependência econômica. Na conclusão, sinaliza-se que a direção, de caráter econômico, sobre o trabalho alheio enseja o reconhecimento da relação de emprego e a consequente aplicação da proteção trabalhista. Em termos metodológicos, a abordagem foi transdisciplinar, notadamente de caráter sociojurídico-crítico, a partir de revisão teórica bibliográfica e documental (decisões judiciais).

**Palavras-chave:** Plataformas digitais de trabalho. Uberização. Proteção trabalhista. Dependência econômica.

---

\* Artigo enviado em 10.04.2021 - autor convidado.

\*\* Juiz do Trabalho na Bahia e Professor Associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Doutor pela UFPR. Integrante do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito do PPGD-UFBA. murilosampaio@yahoo.com.br.

## ABSTRACT

*In the context of the digital economy and the new business models, this paper discusses the characterization of the employment relationship in digital work platforms that exercise control over workers, from the criterion of economic dependence. It begins by briefly pointing out the impacts of contemporary technological transformations on labour relations. Then, in order to demonstrate the forms of control present in digital work platforms, the text discusses the elements, concepts and classification of these, going deeper into the forms of control used by platforms classified as managers. It continues, from the Uber case, discussing, the strategies of control over the work of others, especially from the pricing, which is understood as a factual evidence of the notion of economic dependence. In the conclusion, it is pointed out that the direction, of economic character, on the work of others gives rise to the recognition of the employment relationship and the consequent application of labor protection. In methodological terms, the approach was transdisciplinary, notably of a socio-juridical-critical character, based on bibliographical and documental (judicial decisions) theoretical review.*

**Keywords:** Digital work platforms. Uberization. Labor protection. Economic dependence.

## SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
  - 2 TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS NO TRABALHO
  - 3 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO
  - 4 UBERIZAÇÃO: DIREÇÃO E CONTROLE SOBRE O TRABALHO ALHEIO
  - 5 CONCLUSÕES
- REFERÊNCIAS

## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos de distanciamento social por conta da pandemia do Covid-19, as interações, ações, negócios, relações e trabalho são cada vez mais transpostos para o mundo digital. Nessa economia digital, o novo modelo de negócios - plataformas digitais - vem englobando 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. Isto porque 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 têm autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica.

Em suma, esta contemporaneidade do trabalho em plataformas digitais renova a avaliação da eficácia e dimensão do critério de subordinação jurídica como nota distintiva do Direito do Trabalho. Fora da noção clássica de “subordinação jurídica”, estes trabalhadores dependentes são excluídos da tutela legal da relação de emprego, inclusive padecendo de extensas jornadas e baixas remunerações nos trabalhos “uberizados”.

Este texto discute a caracterização do vínculo empregatício em plataformas digitais de trabalho que exerçam controle sobre os trabalhadores, a partir do critério da dependência econômica. Inicia apontando, brevemente, os impactos das transformações tecnológicas contemporâneas nas relações de trabalho, com um enfoque nas plataformas digitais. Em seguida, no intuito de demonstrar as formas de controle e diferentes estratégias de gamificação presentes nas plataformas digitais de trabalho, o texto discorre sobre os elementos, conceitos e classificação destas, aprofundando-se nas formas de controle utilizadas pelas plataformas classificadas como dirigentes. Prossegue-se, a partir do caso Uber, discutindo, as estratégias de controle sobre o trabalho alheio, especialmente a partir da precificação, a qual é compreendida como um indício fático da noção de dependência econômica. Na conclusão, sinaliza-se que a direção, de caráter econômico, sobre o trabalho alheio enseja o reconhecimento da relação de emprego e a consequente aplicação da proteção trabalhista. Em termos metodológicos, a abordagem foi transdisciplinar, notadamente de caráter sociojurídico-crítico, a partir de revisão teórica bibliográfica e documental (decisões judiciais).

## **2 TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS NO TRABALHO**

Na contemporaneidade, a “eficiência econômica” não mais pressupõe concentração de recursos e meios de produção como ocorria em uma grande fábrica e seus largos estoques. Ao contrário, a potencialidade tecnológica permite que apenas um telefone celular seja instrumento de conexão que permite contratar transporte em veículo privado via a empresa-plataforma Uber ou reservar uma hospedagem, como no caso da plataforma digital Airbnb.

Como resultante da atual revolução tecnológica, também denominada de Quarta Revolução<sup>1</sup>, constata-se uma grande transformação em toda a humanidade, com profundas mudanças na forma de vida, trabalho e sociabilidade. São exemplos dessas novidades tecnológicas: inteligência artificial, robótica, *internet* das coisas, veículos autônomos, impressão em terceira dimensão, nanotecnologia, biotecnologia, ciências dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica.<sup>2</sup>

Essa nova etapa tecnológica foi iniciada na virada do século e pode ser definida, nas palavras de Klaus Schwab, como “[...] uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado da máquina).”<sup>3</sup> Por consequência, a indústria 4.0 revela-se como uma interação entre os sistemas físicos e virtuais de modo global e flexível.

A pandemia do Covid-19 acelerou de sobremodo esse trajeto expansionista da tecnologia digital. As mais variadas ações humanas no ambiente não-presencial propiciam a construção simbólica e ideológica da noção de “mundo digital” que organiza uma tipologia de economia - e, igualmente, um modo de trabalho - apropriada a este ambiente virtual.

No campo empresarial, as plataformas digitais são justamente esse modelo tecnológico de negócios. São estruturadas em alta tecnologia, principalmente pela utilização de algoritmos, inteligência artificial, produção e análise de dados, bem típicas da sociedade contemporânea com seu processo de transformação digital. Em outras palavras, é o modelo de empresa, cuja estrutura central é a tecnologia, a exemplo de Google, Airbnb, Uber, iFood, entre outros.

A informação é elemento central desta contemporânea construção tecnológica, viabilizando até a ideia de que a ação sobre conhecimento produz mais conhecimentos, o que Manuel Castells<sup>4</sup> (2011) designa por “informacionismo” e os ciclos de realimentação entre inovação e informação. Neste paradigma informacional, as tecnologias são baseadas em agir sobre a informação e na penetrabilidade na vida cotidiana, o que estimula modelos empresariais baseados em uma rede ou conglomerado de grandes empresas e pequenas e médias, sob direção de um projeto comum.

Um dos conceitos-chaves deste novo padrão tecnológico é o algoritmo. Massimo Mazzotti<sup>5</sup> conceitua algoritmo digital como conjunto de instruções,

---

<sup>1</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

<sup>2</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 24-29.

<sup>3</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

<sup>4</sup> CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

<sup>5</sup> MAZZOTTI, Massimo. *Algorithmic life*. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration*. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017. p. 31-39.

formuladas em linguagem de computador, para a resolução de problemas, em que uma entrada correta e a observância das instruções irão resultar na saída desejada. Ao empregar esta noção de algoritmo ao modelo digital, acrescenta que os algoritmos digitais aspiram à mecanização do pensamento humano com o propósito de torná-lo mais eficiente e confiável. Contudo, os problemas da falta de conhecimento total do algoritmo, sua base de dados de entrada e suas instruções geram as questões de opacidade, tornando pouco transparentes tais programações e até mesmo as relações travadas entre os usuários e as plataformas digitais.

Para os usuários de sistemas do ciberespaço, os algoritmos, conforme denuncia Tiago Silva<sup>6</sup>, têm um alto potencial de condicionamento de condutas, seja em razão da ausência de conhecimento, existência de mecanismos de controle ou até mesmo da capacidade de modificação sobre as regras de funcionamento das plataformas. Desse modo, cria-se uma relação de dependência entre os usuários e as plataformas, na qual os usuários figuram numa posição de dependência virtual ou tecnológica em relação àquele que detém o código-fonte.

### 3 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

As aplicações tecnológicas citadas acima constituem o novo modelo de negócios designado como plataformas digitais de trabalho que, junto com o comércio digital e “plataformas industriais” (indústria 4.0), formam o cenário mais macro da economia digital, ora também chamada de capitalismo de plataformas, economia de bicos (*gig economy*) ou economia do compartilhamento (*sharing economy*). Joseane Caldas<sup>7</sup> aponta que as empresas formatadas em plataformas com interesse lucrativo não se enquadram, em termos reais, como economia do compartilhamento. Renan Kalil<sup>8</sup> apresenta extensa revisão bibliográfica sobre as diversas perspectivas teóricas que conformam a ideia de capitalismo de plataforma, precisamente para enfatizar as desigualdades destas trocas e a precariedade do trabalho.

Estruturadas em alta capacidade de processamento, com mineração e tratamento de quantidades imensas de dados por meio de algoritmos e trânsito na rede mundial de computadores, as plataformas digitais são,

---

<sup>6</sup> SILVA, Tiago Falchetto. Elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 323.

<sup>7</sup> CALDAS, Josiane. *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

<sup>8</sup> KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

conforme Nick Srnicek<sup>9</sup>, infraestruturas digitais que permitem a interação de mais de um grupo e assim se posicionam como intermediárias que conectam usuários diferentes como clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores. Mais do que apenas conectar os seus usuários, as plataformas transcendem esta faceta tecnológica e comunicativa, porque constroem um modo de interação capitalista de compra e venda de diversas mercadorias, no sentido de governar e delimitar as possibilidades de ação dos seus usuários.

A classificação mais conhecida sobre as plataformas é aquela proposta por Valerio De Stefano<sup>10</sup>, o qual se refere às plataformas on-line como denominação para as empresas que organizam ou fazem intermediação entre trabalhadores e contratantes. Essas plataformas, segundo o autor, são divididas em dois grandes tipos: “trabalho em multidão” e “trabalho sob demanda”. O primeiro, chamado de “trabalho em multidão” (*crowdwork*), embora englobe atividades bastante variadas, desde projetos, tarefas ou microtarefas, é caracterizado pela execução via rede mundial de computadores (*internet*). Já o segundo grupo engloba atividades também variadas (transportes, entregas, limpeza, serviços administrativos e jurídicos), que são prestadas presencialmente mediante demanda por meio de aplicativos, o que esclarece o nome de trabalho sob demanda (“*work-on-demand* via apps”). A partir desta classificação, entende-se que o próprio trabalho de multidão é constituído no meio digital e assim bastante desvinculado dos aspectos territoriais, enquanto que o trabalho sob demanda é acionado e encerrado no ambiente virtual, mas prestado na dimensão física presencial.

Sayonara Grillo, Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira<sup>11</sup> dividem essas empresas em dois agrupamentos. Primeiro, plataformas puras que apenas mediam a relação entre os consumidores e os tomadores do serviço, sem qualquer controle e ingerência sobre o trabalho. Segundo, as plataformas híbridas que, além da função estrita de aproximação de pessoas, exercem controle e direção sobre os trabalhadores. Assim, as plataformas híbridas são

---

<sup>9</sup> SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018. 128p.

<sup>10</sup> DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 18 mar. 2020.

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 10 dez. 2020.

controladoras e dirigentes no sentido de que ordenam e governam os serviços oferecidos entre os diversos grupos.

A fim de enfatizar o maior poder de controle e vigilância que o ambiente digital proporciona, Steve Vallas e Juliet Schor<sup>12</sup> falam nas plataformas como “gaiolas digitais”, tendo em vista que o mapeamento permitido pelos dados viabiliza uma cartografia total da dinâmica empresarial de uma atividade. Especialmente viabiliza a identificação das relações entre demanda e sazonalidade, permitindo que a plataforma saiba os padrões de oferta e procura e a tipologia dos bens demandados. Com tais informações em tempo real e localizadas geograficamente, é factível ao detentor das informações sob demanda manipular a oferta, tanto em relação aos trabalhadores disponíveis como em relação às empresas fornecedoras dos bens ou serviços. As plataformas assim exercem uma governança (privada) e, de certa forma, oculta nos seus algoritmos sobre os seus parceiros e usuários.

A imposição da qualificação de “parceiro” ou trabalhador autônomo (*independent contractor*) pela empresa estruturada em plataforma resulta, *prima facie*, na exclusão da aplicação da proteção social e trabalhista, isto é, uma desconexão deste modelo de negócios com o Direito do Trabalho.<sup>13</sup> Com isso, há a eliminação das três seguranças básicas do Direito do Trabalho elencadas por Alian Supiot<sup>14</sup>: segurança física concernente às condições de ambientes de trabalho que não lhe provoquem ofensa física ou lhe ofendam a dignidade e psique; segurança biológica com a limitação da jornada; e a segurança econômica com o salário mínimo. Além disso, há apenas remuneração pelo tempo de trabalho efetivo, com o desprezo dos tempos de disponibilidade ao trabalho e até, em algumas plataformas, ocorre a desconsideração do tempo de deslocamento até o local de início da demanda e seu retorno. Isto legitima a noção de trabalhador por momento e conforme a demanda (*just in time*) e, naturalmente, sem qualquer proteção social, como sinalizado por Ludmila Abílio.<sup>15</sup>

Outro componente da precariedade é a transferência de despesas e riscos da atividade econômica para o trabalhador. Ao transferir as despesas de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho e igualmente as despesas dos riscos da atividade (acidentes, multas, ociosidade, etc.), obtém-se mais eficiência econômica com a delegação dessas despesas ao trabalhador.

---

<sup>12</sup> VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. *What do platforms do? Understanding the gig economy. annual review of sociology*, v. 46, n. 1. 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 05 maio 2020.

<sup>13</sup> ASSIS, Anne; COSTA, Joelane; OLIVEIRA, Murilo. O direito do trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. *Revista Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, p. 246-266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>.

<sup>14</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

<sup>15</sup> ABÍLIO, Ludmila. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. Boitempo, São Paulo, 2014.

Ricardo Antunes<sup>16</sup> descreve o modelo da Uber como exemplo da precariedade estrutural, uma vez que transfere riscos e despesas para o trabalhador, embora estabeleça uma relação de assalariamento, sem o cumprimento, todavia, dos deveres previstos na legislação trabalhista, além de transmutar em intermitente a outrora ocupação regular e permanente dos trabalhadores.

Para Nick Srnicek, a Uber e seu modelo enxuto se organizam pela externalização de propriedades essenciais ao negócio (veículos e celulares), custos do trabalho (ao classificar seus condutores como autônomos) e os riscos do negócio (acidentes, multas, entre outros); por isso, ele a denomina de plataforma “austera”. Disto, constata-se uma clara coligação entre o modelo neoliberal da austeridade na organização econômica com a precariedade do trabalho das plataformas. Nisto, o autor circunscreve temporalmente a ascensão desse modelo de hiperexternalização e sua conseqüente precariedade ao período pós-crise econômico de 2008.

Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante<sup>17</sup> desnudam que, ao contrário do discurso de novidade, o trabalho via plataformas é a antiga gestão de trabalho assalariado, mas com propagandas de negação desse assalariamento. O modelo de negócios das plataformas<sup>18</sup>, ao transferir as despesas de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho e igualmente as despesas dos riscos da atividade (acidentes, multas, ociosidade, etc.), logra uma maior eficiência econômica com a delegação dessas despesas ao trabalhador. A invisibilidade comunicativa e ideológica da condição de trabalhador assalariado funciona como expediente de transferência de despesas e assim mais proveito econômico sobre o trabalho alheio, além da subtração das despesas com o custeio dos direitos trabalhistas.

#### **4 UBERIZAÇÃO: DIREÇÃO E CONTROLE SOBRE O TRABALHO ALHEIO**

A expressão “uberização” é uma metonímia - com mais utilização e simbolismo - do que a caracterização desse modelo de negócios pelo epíteto “plataformas digitais de trabalho”, exatamente porque, a partir de um caso paradigma concreto, provoca intensos debates judiciais e legislativos sobre a regulação trabalhista. Trata-se da discussão se esse modelo “tecnológico”

---

<sup>16</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

<sup>17</sup> FIGUEIRA, Vitor; CALVALCANTE, Sávio. *O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora*. Princípios, [S.l.], v. 1, n. 159, Editora Cubo. p. 11-41, 2020. <http://dx.doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.001>. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/19>. Acesso em: 23 nov. 2020.

<sup>18</sup> GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, São Cristóvão, SE, v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>. Acesso em: 16 dez. 2020.

de trabalhar - muitas vezes estruturado como trabalho assalariado - deve ser destinatário ou não da proteção do Direito do Trabalho.

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. Visualizam-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.

Nos Estados Unidos, foram exemplos iniciais as plataformas digitais de serviços tal como Homejoy ou Taskrabbit. Nestas, a venda é de mera força de trabalho, com serviços de limpeza, carregador, pedreiros, encanador, entre outros e serviços domésticos de diarista para o Homejoy.<sup>19</sup> 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.

No caso das plataformas digitais de trabalho, especialmente no modelo Uber, a propaganda de liberdade do trabalhador para definir quando se ativar e quando se desativar da plataforma é o argumento principal das decisões judiciais que declaram que ali há um trabalhador autônomo.<sup>20</sup> No entanto, a questão da definição do momento de início ou mesmo de término do labor é superada pela “programação por controle” neste novo estágio de organização da empresa, o que pode ser entendido também como uma subordinação para além do chão de fábrica, agora virtual por meios de controle onipresente via revolução informacional, conforme entende Everaldo Andrade e Zélia Bezerra.<sup>21</sup>

A visão da totalidade do algoritmo permite estimular ativações ou não desativações dos trabalhadores com propagandas e premiações. Cuida-se de clara gamificação, pois estão presentes mecanismos de avaliação, premiação e punição, que engajam os trabalhadores a trabalhar cada vez mais em busca de maiores ganhos (recompensas) que dependem da sua boa classificação

---

<sup>19</sup> SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 144-151.

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica. *REI - Revista Estudos Institucionais*, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1.269-1.288, dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493/596>. Acesso em: 29 mar. 2021. doi:<https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.493>, p. 1.268.

<sup>21</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar; BEZERRA, Zelia Costa Santos. Aspectos da subordinação no direito do trabalho. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, [S.l.], v. 89, n. 01, p. 125-143, out. 2017. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/109916>. Acesso em: 09 nov. 2020, p. 126.

(avaliação-*feedback*). 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.<sup>22</sup>

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. Então, há que se reconhecer que a dimensão de real liberdade dos trabalhadores destas plataformas em comento é muito diminuta.

A qualificação da subordinação jurídica como “disruptiva” foi concebida por Fausto Gaia. A ênfase desta noção é sobre o arranjo tecnológico da plataforma que coloca o trabalhador sob uma situação de dependência funcional, isto porque o acesso à plataforma é condição estrutural para que esta venda o seu serviço. A subordinação disruptiva congrega elementos de subordinação jurídica subjetiva (controle direto) e objetiva (controle indireto), como se confirma na definição do autor:

A subordinação disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.<sup>23</sup>

Justamente o algoritmo é o elemento organizacional que impõe controle e igualmente a dependência econômica do trabalhador, conforme sugere Murilo Oliveira.<sup>24</sup> 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,

---

<sup>22</sup> 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. p. 21.

<sup>23</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Murilo. *Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revistando os conceitos*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

segundo Juliana Oitaven, Cássio Casagrande e Rodrigo Carelli.<sup>25</sup> Com isso, cria uma “lei de mercado virtual” claramente dirigida a favorecê-la com o chamado “preço dinâmico”, tornando pouco concretas as propagandas de “liberdade de trabalho”, como demonstram Anne Assis, Joelane Costa e Murilo Oliveira:

Urge a necessidade de crítica e reanálise desta ideia de “liberdade do trabalho” exercido pela Uber, haja vista as características e submissões da relação de trabalho exercida, em nada corresponderem ao conceito de liberdade. Ora, sequer o preço da corrida é passível de ser quantificado por aquele que a exerce; limita-se o direito do motorista de escolher onde trabalhar ao estabelecer limite máximo de recusas de corridas; submete o motorista parceiro ao exercício de extensas jornadas ao promover a concorrência entre os próprios motoristas; gastos inerentes para o exercício da atividade não são quantificados pela plataforma; a expulsão da plataforma ocorre de modo unilateral, sem qualquer oportunidade de esclarecimento de justa causa ensejadora para a baixa pontuação; dentre outros dados já demonstrados a partir dos gráficos apresentados.<sup>26</sup>

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.

Guy Davidov<sup>27</sup>, 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.

---

<sup>25</sup> 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. p. 19.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. Os motoristas da plataforma UBER: fatos, julgados e crítica. *REI - Revista Estudos Institucionais*, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1.269-1.288, dez. 2020. ISSN 2447-5467. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493/596>. Acesso em: 29 mar. 2021. doi:<https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.493>, p. 1.268.

<sup>27</sup> 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. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20318/sllrj.2017.3921>, p. 8-9.

Por outro lado, Tom Slee<sup>28</sup> divulga o estudo empírico de Emilly Guendelsberger que 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, valor muito próximo ao de um trabalhador que recebe um mínimo americano e muitas vezes inferior ao salário mínimo de um taxista.

Na decisão da 12ª 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.<sup>29</sup>

Em João Pessoa, o Acórdão do TRT13 no processo n. 0000699-64.2019.5.13.0025 foi densamente fundamentado em doutrina jurídica nacional e internacional, aportes conceituais sociológicos sobre uberização, decisões europeias e americanas sobre a atividade e o vínculo de emprego na Uber, além da remissão à Recomendação n. 198 da OIT. Adotando a ideia de subordinação por programação, a decisão descreve que o controle da Uber se manifesta primeiro pela precificação, já imposta nos termos de uso, bem como que a imposição de preços baixos enseja maior tempo de programação pelo trabalho em razão da necessidade econômica de obter renda. Segundo pela entrega de premiações e terceiro pelas avaliações que funcionam como controle de verificação, ou seja, a nota mínima para continuar na plataforma impõe, de modo inescapável, a observância do padrão de trabalho daquela. Por fim, são enumeradas as seguintes circunstâncias que demonstram que havia trabalho dirigido e controlado naquela plataforma:

- a) a fixação dos preços do serviço é definida pela UBER;
- b) é A UBER que estabelece o padrão do atendimento - exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos

---

<sup>28</sup> SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017. p. 118.

<sup>29</sup> 10497-38.2017.5.03.0012. Belo Horizonte, 2017. p. 28.

- motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos;
- c) A UBER que define a forma de pagamento - cartão ou dinheiro.
  - d) a remuneração, ou seja, o percentual que fica com o trabalhador é definido pela plataforma bem como a UBER pode conceder descontos unilateralmente sem consultar o motorista;
  - e) quem recebe o pagamento e repassa para o trabalhador é a UBER;
  - f) os clientes não são do trabalhador, mas sim da UBER, não havendo possibilidade de o motorista constituir uma clientela própria;
  - g) o motorista não pode negociar a forma de prestação do serviço com o passageiro é a UBER que defini as condições para a execução de sua prestação de serviços;
  - h) é o UBER que define a rota que o motorista deve seguir;
  - i) a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente);
  - j) O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins.
  - l) É a Uber que controla informações essenciais para prestação do serviço, como nome do passageiro, informações de contato e destino. O motorista somente toma ciência do destino após receber o passageiro e dar o comando para início da viagem.(sic)<sup>30</sup>

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. 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-o 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.

---

<sup>30</sup> PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão em Recurso Ordinário. Processo n. 0000699-64.2019.5.13.0025. Relator: Desembargador Thiago Andrade. João Pessoa: 2020. p. 16-17.

No retorno interdisciplinar à compreensão do sujeito assalariado que é a semântica de “trabalho sob dependência”, rememora-se que a liberdade de trabalho proclamada nos discursos jurídicos é corroída pela realidade de necessidade que impele estes assalariados, como única opção, a vender-se como mão de obra. Seja no fordismo, toyotismo ou na uberização, mantém-se o processo de intensificação do trabalho assalariado, em reforço da condição dependente do trabalhador, inclusive com a vertente de dependência consentida pela lógica da colaboração.

A dependência econômica, na sua dimensão ressignificada, apresenta-se como a caracterização do trabalhador como o sujeito despossuído, coagido e expropriado. Por não possuir propriedade substancial - o que não significa pobreza individual -, é conduzido a vender de sua força de trabalho como simples valor-de-uso, quando poderia, caso tivesse propriedade, vendê-la como valor-de-troca. Sendo obrigado a se vender, assume socialmente uma posição de assujeitado ao poder daquele que o pode comprar, inclusive dirigindo-o ou não. Por fim, a riqueza que se produz neste trabalho - o valor agregado - não lhe pertence, eis que, juridicamente, é a propriedade originária do empregador, apesar de pressupor uma propriedade prévia.

Afirmar a dependência como econômica demarca o aspecto econômico da relação, oriundo do poder que a propriedade confere ao seu titular. Destina-se a frisar que o Direito do Trabalho é, essencialmente, o Direito capitalista do Trabalho, o qual, ao mesmo tempo que confere uma civilidade à expropriação do trabalho dos não-proprietários, prossegue mantendo esta relação estruturalmente de expropriação.

Como visto anteriormente, quando a plataforma digital adota mecanismos de controle e direção sobre o trabalho alheio oferecido aos tomadores-demandantes, esta empresa abandona, por sua própria escolha, o papel de mediador e assume, na realidade fática, a condição de empresa que assalaria trabalhadores. Dos diversos métodos de controle utilizados, a precificação - que é bastante comum em plataformas digitais de trabalho por demanda ou de microtarefas - denuncia como o dirigismo econômico é um artifício, atualmente de feição tecnológica, de domínio sobre os trabalhadores.

Atribuir o preço do labor alheio é um antigo método de gestão no modelo capitalista. No século XIX ou mesmo antes, encontram-se diversas narrativas sobre o sistema fabril externalizado de “salário por peça”, como se constata nas descrições de *putting-out-system*, bem adequadas ao capitalismo mercantil da época e sua intensa circulação de bens. Logo, a fabricação dos produtos poderia ficar a cargo de parceiros econômicos ou mesmo assalariados, desde que estivessem sob um controle geral à distância. Naquela fórmula de controle não presencial, a gerência do trabalho assalariado se valia do pagamento atrelado ao resultado efetivo do trabalho, conseguindo assim

impor maiores tempos de trabalho e também transferir alguns custos e riscos da atividade ao trabalhador.

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, nos quais 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 da Uber, há controle por resultados pela mediação algorítmica e sem responsabilização trabalhista. Trata-se do retorno ao passado de 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 estes trabalhadores hipossuficientes.

## 5 CONCLUSÕES

Como visto, 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, com 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.

A caracterização de certas plataformas digitais como híbridas feita por Sayonara Grillo, Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira<sup>31</sup> é importante porque mostra que, além do papel de conexão entre grupos de usuários daquele sistema, a plataforma exerce direção e controle dos trabalhadores. Particularmente, quando a plataforma estabelece os padrões remuneratórios,

---

<sup>31</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 10 dez. 2020.

há direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-o a uma dependência igualmente econômica.

Como a Uber estabelece os padrões remuneratórios, ela exerce direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-o 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 modelo de controle de certas plataformas digitais recoloca em crise o conceito tradicional de subordinação jurídica, todavia visualiza-se ali uma cristalina dependência econômica daqueles trabalhadores “parceiros”. Daí que a procura pelos trejeitos antigos da subordinação fordista mostra-se inócua e naturalizadora do desguardo do trabalho eletronicamente assalariado.

Diante da disparidade econômica encontrada no trabalho em plataformas digitais, entende-se que é preciso conferir proteção como medida jurídica de equilíbrio das relações sociais. Como não há regulação pública, perdura, até então, o autogoverno das plataformas sobre estas relações, bem construído em termos ideológicos e privatistas como “autogovernança”. Entretanto, algumas decisões judiciais cíveis ou trabalhistas têm quebrado esta regência unilateral da relação para impor deveres previstos na lei cível ou na legislação trabalhista via reconhecimento da relação de emprego.

Como visto, percebe-se que, em algumas plataformas digitais, há controle dos trabalhadores pela mediação algorítmica, mas sem responsabilização trabalhista. Trata-se do retorno ao passado de 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 estes trabalhadores hipossuficientes.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. Boitempo, São Paulo, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar; BEZERRA, Zelia Costa Santos. Aspectos da subordinação no direito do trabalho. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, [S.l.], v. 89, n. 01, p. 125-143, out. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/109916>. Acesso em: 09 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSIS, Anne; COSTA, Joelane; OLIVEIRA, Murilo. O direito do trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. *Revista Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, p. 246-266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>.

BRASIL. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença no processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012. Belo Horizonte, 2017.

CALDAS, Josiane. *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

CARELLI, Rodrigo. *Corte superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação*. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao>.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

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, 06 nov. 2017. Universidad Carlos III de Madrid. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20318/sllerj.2017.3921>.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. *International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 18 mar. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora*. Princípios, [S.l.], v. 1, n. 159, p. 11-41, 2020. Editora Cubo. <http://dx.doi.org/10.4322/principios.2675-6609.2020.159.001>. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/19>. Acesso em: 23 nov. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, São Cristóvão, SE, v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>. Acesso em: 16 dez. 2020.

KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

MAZZOTTI, Massimo. *Algorithmic life*. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration*. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017. p. 31-39.

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.

OLIVEIRA, Murilo. *Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revistando os conceitos*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 10 dez. 2020.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. *Acórdão em Recurso Ordinário*. Processo n. 0000699-64.2019.5.13.0025. Relator: Desembargador Thiago Andrade. João Pessoa: 2020.

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.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Tiago Falchetto. Elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

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

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. *What do platforms do? Understanding the gig economy*. *Annual Review of Sociology*, v. 46, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 05 maio 2020.



## O EFEITO EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE A REVOLUÇÃO 4.0 NO BRASIL\*

Adriana Goulart de Sena Orsini\*\*

O trabalho compreende todo o tipo de força humana despendida em prol da transformação da matéria prima em algum produto ou a prestação de algum serviço. A relação de emprego trata-se de uma espécie do trabalho, marcada por características específicas. Trata-se de uma modalidade única de trabalho, inconfundível com as demais relações laborais, face os seus elementos fático-jurídicos: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, oneroso, não eventual e subordinado.

Enquanto uma forma de trabalho livre - em oposição aos regimes de trabalho escravocratas e servis - e subordinado ao poder diretivo, organizacional e disciplinar do empregador, surge a relação de emprego no contexto da emergência e desenvolvimento da sociedade contemporânea industrial no século XIX. É, portanto, um fenômeno relativamente recente e que, desde seu surgimento, corresponde à mais importante e mais frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista.

A relevância socioeconômica da relação de emprego, bem como a singularidade da sua dinâmica jurídica (trabalho livre e subordinado) levaram à estruturação de um ramo jurídico próprio em torno dessa modalidade, com normas, princípios e institutos específicos: o Direito do Trabalho.

Nunca é demais lembrar que a categoria básica do fenômeno do Direito é a relação jurídica que compreende o vínculo entre sujeitos, um objeto e um negócio jurídico. Cada ramo do Direito possui uma relação jurídica própria, que justifica toda a construção de normas, regras, princípios e institutos em torno daquela relação específica. No caso do Direito do Trabalho, a relação jurídica fundamental, ou seja, o seu núcleo básico centra-se na relação de emprego.

A extensão do Direito do Trabalho para todas as modalidades existentes de trabalho acabaria por esvaziar a proteção e a especificidade do trabalho sob a forma de emprego que, por sua situação especial, tem uma proteção maior. É exatamente o elemento da subordinação que outorga um peso superior ao trabalho empregatício, atraindo o caráter tuitivo juslaboral.

Os Estados de bem-estar social ainda existentes demonstram que a relação de emprego, categoria fundamental do Direito do Trabalho, é a

---

\* Artigo enviado em 04.03.2021 - autora convidada.

\*\* Desembargadora Federal do Trabalho do TRT da 3ª Região. Professora associada da Faculdade de Direito da UFMG.

base civilizatória escolhida e com camada extra de proteção (DELGADO; PORTO, 2019. p. 35).

Isso corrobora com a ideia de relevância, de projeção e da tendência expansionista da relação empregatícia de Mauricio Godinho Delgado. Tal ideia corresponde à tendência consolidada de redução das demais relações de trabalho e/ou assimilação dessas outras formas de trabalho, inclusive as novas formas que surgiram com o advento da tecnologia, à situação jurídica da relação de emprego. Perceba-se que ocorre exatamente o oposto do que é apregoadado aos ventos por românticos e dissidentes.

Vivemos uma verdadeira era digital, fruto de um processo denominado Revolução 4.0, Quarta Revolução Industrial ou ainda Indústria 4.0, que surgiu em meados de 2010. Esse conceito diz respeito ao uso de tecnologias para a troca de dados, automação por meio de sistemas cyber-físicos (compostos por elementos computacionais colaborativos para a gestão de entidades físicas), internet das coisas (relacionada com a capacidade dos objetos cotidianos de se conectarem à internet e coletar e transmitir dados) e computação em nuvem (que é o fornecimento de serviços de computação de armazenamento, servidores, banco de dados, rede, software, de forma *on-line*).

O desenvolvimento tecnológico gerado no contexto da Revolução 4.0 modificou, sobremaneira, a rotina e os costumes dos indivíduos e grupos sociais, as formas de comunicação e também as relações intersubjetivas. Nesse sentido, as relações de trabalho, no mundo e no Brasil, igualmente, sofreram modificações em diversos aspectos.

A revolução tecnológica e as novas tendências comportamentais advindas desse processo transformaram a lógica de interação entre empregadores e empregados. Jornadas de trabalho móveis - como a jornada do trabalho intermitente, inserido pela Lei n. 13.467/2017 - e o trabalho à distância - os *home offices* - são exemplos cada vez mais comuns de situações em que houve a modificação das condições do emprego. Tais modificações foram, inclusive, incorporadas pela legislação trabalhista, reconhecendo a importância de seu tratamento em norma jurídica.

Além dessas mudanças nas condições de trabalho, a tecnologia trouxe também uma modificação mais drástica: inaugurou-se nos últimos anos uma nova forma de realização do trabalho, intermediada por aplicativos digitais, que tem recebido o nome de “uberização”.

Uberização é o termo utilizado para tratar de um fenômeno geral, marcado por um modelo de negócio denominado disruptivo, ou seja, de acordo com Clayton M. Christensen, Michael E. Raynor e Rory McDonald (2015), um modelo de negócio que traz uma inovação que desestabiliza os concorrentes e torna ultrapassado tudo o que se conhece até então no seu segmento de atuação. Em que pese reconhecer o caráter inovador desses aplicativos - que inclusive mudaram hábitos sociais em uma velocidade inimaginável há pouco

tempo atrás, possuindo adesão da esmagadora maioria da população -, é preciso destacar que, em termos trabalhistas, essa modalidade de trabalho não é tão inovadora assim.

Em linhas gerais, as empresas responsáveis por esses tipos de aplicativos digitais afirmam fornecer apenas uma ferramenta para facilitar a captação de clientes para um trabalhador autônomo. Entretanto, a análise das situações em concreto pode demonstrar que a relação entre o trabalhador e a empresa do aplicativo trata-se de uma relação empregatícia, uma vez que presentes todos os seus elementos fático-jurídicos.

A exclusão pura e simples do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho dessas relações trata-se de uma visão meramente economicista que visa a deslegitimar e desregulamentar a relação de emprego como se houvesse alguma incompatibilidade entre o regime protetivo e as novas formas de trabalho. O pretense argumento de progresso econômico e de garantia de maior autonomia para o trabalhador motorista ou entregador visa a mascarar uma realidade voltada à hiperexploração de mão de obra, como se tem observado em um olhar mais aguçado, processual e/ou cientificamente falando.

As novas tecnologias têm modificado, de fato, a forma como o trabalho é prestado, pois trouxeram praticidade e agilidade em certos aspectos. No entanto, não se trata de uma nova e distinta relação de trabalho que não se pode configurar de emprego. Ao reverso, é possível evocar a tendência expansionista empregatícia mencionada, assimilando na modalidade da relação de emprego o trabalho prestado por meio das plataformas digitais. A exclusão da proteção juslaboralista só ocorrerá nos casos em que, efetivamente, ausentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (arts. 2º, 3º e 6º da CLT).

Algumas narrativas economicistas e/ou epistemológicas visam a reduzir a importância da relação de emprego enquanto objeto do Direito do Trabalho, sob argumentos de que essa modalidade de trabalho livre e subordinado não abarca todas as modalidades de trabalho e que, diante do surgimento de novas formas de trabalho, com a Revolução 4.0, tal modalidade entrará em desuso.

No entanto, percebe-se que, ao contrário da construção distópica de tais narrativas, há relevância e há projeção expansionista da relação empregatícia, que faz com que as novas formas de se realizar o trabalho estejam sob o manto protetivo do Direito do Trabalho. Ainda que essas relações se situem em tecnologias inovadoras, no que se refere à forma como o trabalho é prestado, se estiverem presentes os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, atraídos estão os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, pertinentes.

A reafirmação das bases do Direito do Trabalho de forma a abarcar as situações geradas pelo contexto da revolução tecnológica (4.0) é uma das possíveis medidas a garantir, no espaço normativo nacional, a gama de direitos e a proteção desse ramo jurídico às relações de trabalho não autônomas.

Portanto, a compreensão jurídica de que é possível expandir a proteção e as garantias ao trabalho humano prestado por meio de plataformas é medida indeclinável e urgente ao contexto brasileiro.

### **REFERÊNCIA**

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *Welfare State: os grandes desafios do estado de bem-estar social*. São Paulo: LTr, 2019.

# O PODER EMPREGATÍCIO ORIENTADO A DADOS: CONTROLE E CONTRATO HIPER-REALIDADE\*

José Eduardo de Resende Chaves Júnior\*\*

## RESUMO

A ideia de poder empregatício que vem permeando a nova organização produtiva, sobretudo aquela que emana das plataformas eletrônicas, embora não tenha sofrido uma ruptura com a tradição anterior, tem nuances distintas das formas de gestão do trabalho que se consolidaram na doutrina trabalhista. Essas nuances são muitas vezes clínicas e degradações imperceptíveis, à primeira vista, do modelo anterior, mas que têm impacto escalável na organização produtiva contemporânea. Na era da economia *orientada a dados*, do capitalismo de rastreabilidade, da vigilância pós-panóptica, por meio das redes sociais e de plataformas eletrônicas, o Direito do Trabalho está a demandar uma *update* doutrinária. Neste estudo, formulam-se dois conceitos operacionais para lidar com a nova economia da gestão algorítmica do comportamento de trabalhadores e consumidores, nomeadamente: (i) a transição da sociedade da *disciplina* (FOUCAULT) para a sociedade do *controle* (DELEUZE) e (ii) o contrato-hiper-realidade de trabalho.

**Palavras-chaves:** Trabalho e capitalismo orientados a dados. Capitalismo da vigilância. Vigilância pós-panóptica, rastreabilidade. Dados como trabalho. *Data capital*. *Datavist* economia do compartilhamento. Multidão. Subordinação jurídica. Alienação. Sociedade da disciplina. Sociedade do controle. Contrato hiper-realidade de trabalho.

## SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
  - 2 DO TRÂNSITO DA “DISCIPLINA” AO “CONTROLE”
  - 3 CONTRATO-HIPER-REALIDADE DE TRABALHO
  - 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS
- ## REFERÊNCIAS

---

\* Artigo enviado em 05.04.2021 - autor convidado.

\*\* Doutor em Direitos Fundamentais, Professor adjunto do IEC-PUCMINAS e Professor convidado do programa de pós-graduação (mestrado e doutorado) da UFMG. Desembargador aposentado do TRT-MG. Diretor do Instituto IDEIA - Direito e Inteligência Artificial. Advogado.

## 1 INTRODUÇÃO

Em artigo financiado pela Oracle, a *Technology Review Custom* do MIT publicou uma visão bastante esclarecedora de como o mercado de dados enxerga a nova data capital.<sup>1</sup> Segundo o levantamento a que a publicação procedeu nos 500 maiores ativos das bolsas norte-americanas (S&P 500), 84% desses ativos que dominam a economia mundial são intangíveis, traduzidos em marcas, patentes, *software* e sobretudo dados, isso em 2019. Atualmente, sobretudo com a pandemia, esse percentual deve ter aumentado. Essa informação impressiona muito, porquanto, há cerca de 25 anos, esse percentual era de apenas 5%, ou seja, 95% da economia antiga era real, de bens tangíveis, como máquinas, equipamentos, fábricas, edifícios e imóveis. Estamos em plena hegemonia da economia virtual orientada a dados.

Recente relatório da ONU (*Digital Economy Report 2019 - Value, Creation and Capture: Implications for Developing Countries*) sob a direção do Professor Nicholas Srnicek, do King's College London, revela que há 7 grandes tendências na área da economia dos dados, a saber: (i) *Blockchain*, (ii) Análise de dados (*data analytics*), (iii) inteligência artificial, (iv) impressão em 3D, (v) internet das coisas (IoT), (vi) automação & robótica e (vii) computação em nuvem. O estudo aponta também para imensa concentração do mercado global, 90% situado nos Estados Unidos e China, todo ele centralizado em apenas 70 grandes plataformas digitais.<sup>2</sup>

O Direito do Trabalho Comparado vem sofrendo uma rápida adaptação legislativa e jurisprudencial para tentar responder às alucinantes transformações que a economia orientada a dados (*data-driven economy*) vem impondo às relações de trabalho. Citamos o exemplo da simbólica Lei AB-5 na Califórnia, das decisões das Cortes Supremas do Reino Unido e de Paris, dentre outras.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho brasileiro, do ponto de vista conceitual, precisa acompanhar essa tendência, e por essa razão demanda uma certa *update* doutrinária para lidar, de uma forma mais operacional e consistente, com as relações contemporâneas de trabalho *rastrável*, regidas pelas plataformas e aplicativos eletrônicos, pela inteligência artificial e pelo *big data* produtivo, sobretudo no âmbito da afetividade, do

---

<sup>1</sup> ESTADOS UNIDOS, *The rise of data capital. In MIT Technology Review Custom*. Disponível em: [http://files.technologyreview.com/whitepapers/MIT\\_Oracle+Report-The\\_Rise\\_of\\_Data\\_Capital.pdf](http://files.technologyreview.com/whitepapers/MIT_Oracle+Report-The_Rise_of_Data_Capital.pdf). Acesso em: 03 abr. 2021.

<sup>2</sup> SRNICEK (2019), p. 34.

*marketing* e da reterritorialização digital; enfim, da passagem da *sociedade metalúrgica* para a *sociedade semiúrgica*.<sup>3</sup>

A tarefa da doutrina é, de forma analítica, qual coruja hegeliana, reconstruir de forma crítica a história do pensamento da tecnologia no direito e no trabalho, após o entardecer do mundo da emergência e da inovação. O direito sempre esteve a reboque da realidade.

A coruja, a metáfora do conhecimento para HEGEL, como se sabe, parte do mito da Deusa Athena - Minerva em Roma - que se fez humana, para convencer os humanos a respeitarem os deuses, mas foi vencida pela habilidade de Arachne de tecer teias. Pode-se arriscar afirmar que as teias e as redes ressurgem da mitologia greco-romana como habilidade essencialmente humana, como potência virtual para enfrentar a transcendência. A imanência da rede, em releitura de ESPINOSA, como potência (*potentia*) contra a atualização do poder (*potestas*); contrapoder diria NEGRI.

A potência virtual de emancipação da sociedade em rede tem um outro lado da moeda: o *enredamento*. Os fluxos da rede são emanações de sua potência e de seu poder. NEGRI nos revela a disputa política entre a *potência constituinte* e o *poder constituído*<sup>4</sup>; tanto poderes públicos, como poderes econômicos, que cooptam, cristalizam e paralisam a potência da *multidão* conectada.

A inteligência artificial, de aprendizado, passa a ser tecida, instrumentalizada, para captura e armazenamento de dados sociais na rede. Não há mais especificidade de dados sensíveis; na era do *Big Data*, todos os dados são sensíveis, biopolíticos. Até a opção reiterada por um sabor de pizza comprada via plataforma eletrônica passa a ser informação estratégica. Informação é poder; megadados capturados em rede são escrutinados e transformados em megapoderes.

A adequação doutrinária e esses novos impactos tecnológicos, como se verá, dispensam qualquer tipo de alteração legislativa na regulação do trabalho no Brasil, mas é preciso que os juristas compreendam o tom e o grau da evolução do conceito de valor e da organização produtiva no capitalismo dos dados e das relações cognitivas, criativas e de afeto.

---

<sup>3</sup> BAUDRILLARD, (1972), p. 239 “Nem toda a cultura produz objectos: o conceito é próprio da nossa cultura, nascida da revolução industrial. Contudo, mesmo a sociedade industrial conhece ainda apenas o produto, e não o objecto. O objecto só começa verdadeiramente a existir com a sua libertação formal enquanto função/signo, e esta libertação só aparece com a mutação dessa sociedade propriamente industrial para aquilo a que se poderia chamar a nossa techno-cultura Q, com a passagem de uma sociedade metalúrgica a uma sociedade semiúrgica - isto é, quando começa a pôr-se, para além do estatuto de produto e de mercadoria (para além do modo de produção, de circulação e de troca económica), o problema da finalidade de sentido do objecto, de seu estatuto de mensagem e de signo (do seu modo de significação, de comunicação e de troca/signo). Esta mutação esboça-se no decorrer do século XIX, mas é o Bauhaus que a consagra teoricamente. É, portanto, a partir dele que se pode datar, logicamente, a ‘Revolução do Objecto.’”

<sup>4</sup> NEGRI, A.; GUATTARI, F. *Las verdades nómadas & general intellect, poder constituyente, comunismo*. Madrid: Ediciones Akal, 1999. p. 166-175.

O que se percebe é que a tendência da economia de plataforma faz emergir a figura do trabalho fantasma, prestado materialmente por bilhões de trabalhadores no planeta, que passam a ser arregimentados de forma massiva, com alto grau de aleatoriedade, baixíssima comutatividade e captura da sua energia de cooperação social. O resultado é a exponencial redução da porosidade desse labor, com a conseqüente derrubada da renda do trabalho.

Diante desse quadro, que, ao contrário de ser espontâneo, é organizado pelas instâncias de hegemonia, o trabalho mais estratégico para o capitalismo passa a ser o trabalho que se destina a produzir, não mercadorias concretas, senão *relações*, nomeadamente, relações de conhecimento tecnocientífico, relações de ideias, relações de informação e comunicação e até relações afetivas, entre mercadoria/serviço e o consumidor.

A rede mais enreda que liberta. Barabási<sup>5</sup> já havia formulado matematicamente essa incômoda constatação. O desabafo de Umberto Eco, em sua Aula Magna da Universidade de Turin, após receber a *láurea honoris causa* em “Comunicação e Cultura de Mídia”, no sentido de que as redes sociais deram estatuto de verdade à vociferação de uma legião de imbecis, deixou claro que temos de trabalhar muito ainda para que o sonho de Pierre Lèvy com a “inteligência coletiva” não se transforme numa utopia algo ingênua. Deleuze et Guattari dizem explicitamente o que a filosofia não é, mas talvez tenham querido dizer, com Dilthey, que ela é uma conexão. Vale a pena insistir no sonho inconfidente, *libertas quae sera tamen*.

## 2 DO TRÂNSITO DA “DISCIPLINA” AO “CONTROLE”

A transição da sociedade da disciplina à do controle é uma leitura que Gilles Deleuze desenvolve a partir da microfísica do poder de Michel Foucault.

O Professor Uhng Hur examinou três principais fontes de análise, investigando a construção paulatina do conceito de sociedade de controle:

Primeiro, a transcrição de suas aulas sobre Foucault: “*El Poder: curso sobre Foucault*” (DELEUZE, 1986/2014). Segundo o livro intitulado *Foucault* (DELEUZE, 1988) e, finalmente, a obra *Conversações* (DELEUZE, 1990/1992).

Na obra explicitamente dedicada a Foucault, publicada em francês em 1986, embora sem a assunção do conceito de sociedade de controle, é muito interessante perceber a seleção de excertos a que Deleuze procede da obra *Vigiar e Punir*, que parece muito útil para o Direito do Trabalho, sobretudo para entender essa transição, que às vezes não se torna clara, porquanto nunca é uma desconexão, uma ruptura, uma dicotomia em relação à sociedade da disciplina, senão pura imanência dela:

---

<sup>5</sup> BARABASI, Albert-Laszlo. *Linked - how everything is connected to everything else and what it means for business, science and everyday life*. New York: Plume, 2003. p. 55-64.

No caso das sociedades disciplinares, será dito: distribuir, seriar, compor, normalizar. A lista é indefinida, variável em cada caso. O poder, mais que reprimir, “produz realidade” e mais do que ideologizar, mais que abstrair e ocultar, produz verdade.<sup>6</sup>

Descrevendo a essência da sociedade da disciplina, Deleuze ressalta a íntima conexão imanente entre o poder político e poder empregatício da produção, na ideia da subordinação-disciplina:

Postulado da subordinação, o poder encarnado no aparato de Estado estaria subordinado a um modo de produção como infraestrutura. Sem dúvida, é possível fazer com que os grandes regimes punitivos se correspondam com os sistemas de produção: concretamente os mecanismos disciplinares são inseparáveis do impulso demográfico do século XVIII. E do crescimento de uma produção que trata de aumentar o rendimento, compor as forças, extrair dos corpos toda a força útil. [...] Toda a economia, por exemplo, da oficina, ou da fábrica, pressupõe esses mecanismos de poder que já atuam internamente sobre os corpos e as almas, que já atuam dentro do campo econômico sobre as forças produtivas e sobre as relações de produção.<sup>7</sup>

Essa noção de fluxo, não de uma secção, talvez explique as razões pelas quais uma tal transição da ideia do poder empregatício ainda não esteja clara para a jurisprudência brasileira, que segue operando em sede disciplinar, mesmo em relação às novas relações de trabalho comandadas por plataformas eletrônicas.

O próprio Gilles Deleuze não diferenciou imediatamente a sociedade da disciplina da sociedade do controle, como indica o estudo do Professor Uhng Hur, foi um processo paulatino e de construção racional de diferenciação, o próprio exercício de um desenvolvimento imanente, antes de Deleuze assumir essa nova sociedade, um novo panoptismo, como se vê do seguinte excerto da mesma obra de Deleuze dedicada a Foucault:

A fórmula abstrata do Panoptismo já não é, pois, “ver sem ser visto”, senão impor uma conduta a uma multiplicidade humana qualquer. Só é necessário que a multiplicidade considerada seja reduzida, incluída em um espaço restrito, e que a imposição de uma conduta se realize num espaço, ordenação e seriação no tempo, composição no espaço-tempo.<sup>8</sup>

Na era do trabalho intensivo e rastreável, com a exponencialização da porosidade do labor - até sua completa oclusão com os mecanismos de contrato

---

<sup>6</sup> DELEUZE (1987), p. 54 - tradução livre.

<sup>7</sup> DELEUZE (1987), p. 52-53 - tradução livre.

<sup>8</sup> DELEUZE (1987), p. 60 - tradução livre.

zero-hora ou intermitente que só remuneram o trabalho efetivo - a *disciplina* cai para segundo plano nas estratégias de organização da produção. Na *sociedade disciplinar*<sup>9</sup> (FOUCAULT), da fábrica, do capitalismo industrial, havia ainda a necessidade do disciplinamento individual do trabalhador, até mesmo no que toca a horário ou assiduidade. A organização da produção era linear (“linha” de produção). Na *sociedade do controle*<sup>10</sup> (DELEUZE), do empreendimento de “produção em rede”, georreferenciado, tele-escrutinado, é necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores. O ajuste telemático do controle do trabalho à demanda.

A sociedade disciplinar, como formulado por Foucault, é identificada a partir do século XVII, a disciplina dos corpos pelos poderes, por meio da vigilância, que é mais rentável do que a punição. A vigilância acaba internalizando a autodisciplina do cidadão e do trabalhador. A *potência* da vigilância sempre é mais eficiente, abrangente e econômica do que o *ato* de punição.<sup>11</sup>

A disciplina se espalha do poder político para os poderes econômicos e privados, do cidadão, ou seja, ela se estende do Estado, da prisão para a família, para a escola, para a fábrica, universidade e hospital.

A fábrica é a tradução para esfera da produção da *sociedade disciplinar*.<sup>12</sup> A disciplina é desdobrada no plano da produção, por meio da organização taylorista, da linha de produção, que estabelece um vínculo linear no trabalho, que se internaliza subjetivamente no operário, como estratégia de disciplina ética, de vigilância. A *potencialidade* de a interrupção individual do trabalho interditar a linha de produção sobrecarrega, no indivíduo, a responsabilidade pela produção coletiva. Com isso diminui-se sobremaneira a necessidade de aplicação do *ato* de punição.

---

<sup>9</sup> FOUCAULT, Michel. *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard, 1998. p. 253-264.

<sup>10</sup> DELEUZE, Gilles. *Conversações*. São Paulo: Editora 34, 1992. p. 219-226.

<sup>11</sup> “Esses métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade, são o que podemos chamar as ‘disciplinas’. Muitos processos disciplinares existiam há muito tempo: nos conventos, nos exércitos, nas oficinas também. Mas as disciplinas se tornaram no decorrer dos séculos XVII e XVIII fórmulas gerais de dominação.” FOUCAULT, 1987, p. 164.

<sup>12</sup> “A fábrica parece claramente um convento, uma fortaleza, uma cidade fechada; o guardião ‘só abrirá as portas à entrada dos operários, e depois que houver soado o sino que anuncia o reinício do trabalho’; quinze minutos depois, ninguém mais terá o direito de entrar; no fim do dia, os chefes de oficina devem entregar as chaves ao guarda suíço da fábrica que então abre as portas. É porque, à medida que se concentram as forças de produção, o importante é tirar delas o máximo de vantagens e neutralizar seus inconvenientes (roubos, interrupção do trabalho, agitações e ‘cabalas’); de proteger os materiais e ferramentas e de dominar as forças de trabalho: A ordem e a polícia que se deve manter exigem que todos os operários sejam reunidos sob o mesmo teto, a fim de que aquele dos sócios que está encarregado da direção da fábrica possa prevenir e remediar os abusos que poderiam se introduzir entre os operários e impedir desde o início que progridam.” FOUCAULT, 1987, p. 169.

No início do século passado, esse sistema é desdobrado juridicamente para modelo de vigilância jurídica, por meio do contrato de trabalho subordinado. A disciplina *panóptica* ganha, assim, sua potência jurígena, de forma a diminuir a necessidade da aplicação do ato ineficiente de punição.

Mas, por outro lado, com a evolução da sociedade industrial, sobretudo com a crise estrutural deflagrada em 1973, em virtude da elevação do preço do petróleo, o padrão de acumulação taylorista perde sua eficácia. Seja pela intensificação da concorrência, em plano planetário, seja pelo aumento dos vínculos de solidariedade sindical, solidariedade essa que se vê beneficiada tanto pelo modelo de indivíduo-protagonista na produção linear - por fortalecer sua capacidade de prejudicar a produção - como pela consolidação de uma outra ética social, de luta de classe dos não proprietários.

Para o capitalismo esse é o cenário ideal e necessário para a superação do padrão de acumulação rígida, que, aliás, já havia se iniciado nos anos 50 no Japão. Do taylorismo/fordismo a produção da grande indústria desloca-se para o modelo ohnista/toyotista, em que a produção linear e vertical é substituída por uma concepção mais reticular e horizontal, de forma a diminuir a capacidade relativa do trabalhador, individualmente considerado, de paralisação do sistema produtivo.

É certo que outros fatores foram decisivos para o sucesso do sistema da acumulação flexível, como exemplo, o sistema *just in time*, mas aqui a preocupação é focar mais na questão da potência disciplinar do trabalho, justamente para realçar o trânsito da *disciplina ao controle* no plano da relação jurídica de emprego.

É importante salientar que essa transição na quididade da subordinação jurídica não se dá *per saltum*, porquanto, ainda em sede da sociedade disciplinar, pode-se perceber que o poder diretivo já não se explicita necessariamente, sobretudo em atividades simples e repetidas.<sup>13</sup> É muito mais tácito do que expresso.

Na *sociedade do controle*, as tecnologias disruptivas, que emergem com força no século XXI, potencializam a capacidade relativa de se flexibilizar a acumulação do capital, seja na perspectiva da regulação territorial, seja no plano da produção ou até na esfera do ordenamento jurídico trabalhista.

---

<sup>13</sup> Assim decidi recentemente a Suprema Corte de Cassação da Itália: “[...] *che il motivo è manifestamente infondato, essendo consolidato l’orientamento secondo cui, ai fini della qualificazione del rap.orto di lavoro come autonomo o subordinato, in caso di prestazioni elementari, ripetitive e predeterminate nelle modalità di esecuzione, il criterio rap.resentato dall’assoggettamento del prestatore all’esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo, occorrendo far ricorso a criteri distintivi sussidiari...*”. (“[...] que o motivo é manifestamente improcedente, sendo estabelecida a orientação de que, para fins de qualificar a relação de trabalho como autônoma ou subordinada, no caso de desempenho elementar, repetitivo e predeterminado nas modalidades de execução, o critério representado pela submissão do credor ao exercício do poder gerencial, organizacional e disciplinar pode não ser significativo, pois é necessário recorrer a critérios subsidiários distintos [...]” - tradução livre) *Ordinanza n. 17.384*, de 27 de junho de 2019.

Nesse ambiente o poder e até o poder empregatício não têm mais essência, nem disciplina, são puramente operatórios:

O poder carece de essência, é operatório. Não é atributo, senão relação: a relação de poder é um conjunto das relações de forças que passa tanto pelas forças dominadas como pelas dominantes: as duas constituem singularidades.<sup>14</sup>

Estamos em transição para o capitalismo do compartilhamento, no qual a acumulação é baseada na captura do produto da cooperação social como resultado do incremento da socialização da produção, principalmente pela atividade produzida nas redes sociais e plataformas econômicas.<sup>15</sup> Nesse contexto, o capital apropria-se do *commons*, do conhecimento tácito e codificado da comunidade em rede e acaba por se apropriar - e de forma assimétrica - das energias de emancipação que eclodem em meio à colaboração produtiva.

Deleuze<sup>16</sup>, de maneira bem perspicaz, quase premonitória, já em 1986, em seu livro dedicado a Foucault, de forma não explícita, mas depois explicitamente, em 1990, havia identificado o início dessa viragem, dessa torção topológica e, de certa maneira sutil, da “sociedade da disciplina”, para a “sociedade do controle”, orientada a dados.

A despeito de a iconografia da sociedade do controle haver sido vislumbrada por Deleuze, ele próprio defende que Foucault já descrevera a sociedade disciplinar como aquilo que já não éramos, e já estávamos deixando para trás.<sup>17</sup> E essa nova sociedade é digital, antes que analógica e substitui a fábrica pela empresa, transformando a solidariedade coletiva em concorrência, que é transposta da esfera do capital para o coração do trabalho.<sup>18</sup>

Nesse novo mundo da economia, reconstruem-se as subjetividades dos trabalhadores, até mesmo na esfera do poder diretivo; não se trata mais de identidades, assinaturas, senão de senhas, cifras e códigos. São amostras e bancos de dados. Os indivíduos tornam-se divisíveis, “*dividuais*”, passíveis de replicação virtual. Não são necessárias *palavras de ordem*, seja na organização do trabalho, seja na organização da resistência sindical.<sup>19</sup>

<sup>14</sup> DELEUZE (1987), p. 53 - tradução livre.

<sup>15</sup> FUMAGALLI, Andrea; LUCARELLI, Stefano. *A model of cognitive capitalism: a preliminary analysis*. (2007): 117-133.

<sup>16</sup> A descrição da sociedade do controle aparece em dois textos publicados originalmente em francês, em 1990: o primeiro deles numa entrevista concedida ao filósofo e cientista político italiano Antonio Negri. Esses dois textos são publicados em português em 1992: *Conversações, 1972-1990 / Gilles Deleuze*, tradução de Peter Pál Pelbart, pela Editora 34. *Controle e Devir* (entrevista a Antonio Negri, 1990) p. 209-218; *Post-scriptum sobre as sociedades de controle*, p. 219-226.

<sup>17</sup> DELEUZE, Gilles, 1992, p. 215-216.

<sup>18</sup> DELEUZE, Gilles, 1992, p. 221.

<sup>19</sup> DELEUZE, Gilles, 1992, p. 222.

Estatui-se, segundo Deleuze, o capitalismo da “*sobre produção*”, com a produção deslocada para os países periféricos; não se compram mais matérias-primas e se vendem produtos acabados. Inverte-se a lógica: compram-se produtos e vendem-se serviços. O poder empresarial se expressa mais pela tomada do poder acionário do que pela formação da disciplina do trabalho; mais por fixação de cotações do que por redução de custos da produção. O poder empregatício descola-se da disciplina corporal e do tempo de trabalho para o controle da alma e do *marketing*.<sup>20</sup>

Ao controle já não interessa o *confinamento* dentro da fábrica, dentro de uma jornada fixa, dentro de uma disciplina linear, de um vínculo jurídico estável, mas, sim, o vínculo etéreo, pós-contratualista, pós-material, sonho de liberdade, mas que engendra agenciamentos compromissários, dívidas continuamente diferidas, *endividamento* recorrente, uma afetação apenas virtual.

O trabalho, sob a égide da sociedade do controle, passa a ser compatível com vínculos precários, desde que intermitentes, estendidos, plugados, *on-line*, virtuais. São conexões heterogêneas, sem identidade, similaridade ou homogeneidade, esvaziando o art. 511, § 4º, da CLT. Singularidades produtivas, que se opõem às individualidades e coletividades. Mais relevante que o contexto social é o *hipertexto* cultural.

A disciplina opera de forma individualizada sobre o trabalhador. O controle preocupa-se mais com aspectos estatísticos, coletivos da subsunção do trabalho alheio. Reforça-se a liberdade individual e operacional do trabalho, com flexibilização da disciplina, mas se intensifica o *controle* coletivo, e o *capitalismo da vigilância*, na locução popularizada por Zuboff<sup>21</sup>, um controle pós-panóptico, com a captura e monetização dos dados, da imagem, dos hábitos e do comportamento dos trabalhadores e consumidores. O *capitalismo da vigilância*, segundo nosso autor, faz da vivência experimental das pessoas matéria-prima de sua produção. O trabalhador é declarado “*proprietário*” de seus dados, mas se dissolve os laços de solidariedade da categoria profissional, sucedida por uma massa enredada, antes que por uma *multidão* espinoseana.

As diferenças entre as sociedades da disciplina e do controle são muitas vezes de grau e numéricas, antes que qualitativas; mas distinções que envolvem também a noção, nas palavras de Engels, comentando Marx, sobre a da lei hegeliana de passagem da quantidade à qualidade.<sup>22</sup> Talvez essa noção de transição possa ser traduzida na ideia de mudança de estados quânticos.

Para uma melhor compreensão, parece útil construir um gráfico indicativo - *rectius: diagrama* - de tal transição, tendo sempre presente que as duas formas de sociedade coexistem, imbricam-se, comunicam-se e se ricocheteiam, não em circularidade, mas de uma forma evolutiva, espiralada. Não se contrapõem necessariamente, justapõem-se e se sucedem no tempo, em variações ora gradativas, ora emergentes:

---

<sup>20</sup> DELEUZE, Gilles, 1992, p. 224.

<sup>21</sup> ZUBOFF (2019) in *The age of Surveillance capitalism*.

<sup>22</sup> ENGELS, F. *Anti duhring*. Ebook: Ridendo Castigat Mores, 2001, p. 245.

Design by Bárbara Valentini		<b>Direito do Trabalho na Era da Data-driven Economy</b> <b>Fluxos da Subordinação-disciplina em direção à Subordinação-controle</b> <small>Não é degradação, senão uma graduação conceitual</small> <small>Trata-se de uma sinopse de fluxos, devires, eixos, inanfinças, seguimentos, não de segmentos, oposições ou dicotomias</small> CHAVES JÚNIOR, J. E. R (2020) [disponível em: <a href="https://www.academia.edu/40677524/Direito_do_Trabalho_na_Era_da_Data_driven_Economy">https://www.academia.edu/40677524/Direito_do_Trabalho_na_Era_da_Data_driven_Economy</a> ]	
Sociedade da Disciplina <b>FOUCAULT</b>		Sociedade do Controle <b>DELEUZE</b>	
Referências	1. Final do Século XVII 2. "Vigiar e Punir"	1. Final do Século XX 2. "Post-Scriptum sobre a sociedade do controle"	
Características	1. Analógica e metalúrgica 2. Biopolítica 3. Hegemonia do capital maquinário 4. Linha de produção 5. Vertical, piramidal e imputativa 6. Durável, estável, contextual 7. Jornadas Delimitadas 8. Tempo Linear e local 9. Máquinas Energéticas 10. Disciplina individual, determinista e moralista 11. Rendimentos marginais decrescentes 12. Captura do tempo de trabalho e da produtividade individuais 13. Terciarização da atividade-fim 14. Fiscalização panóptica, temporal e dedutiva 15. Poupança 16. Redução da porosidade do trabalho 17. Trabalho individual e extensivo 18. Mois-vaia relativa 19. Mercantilização do trabalho 20. Subsunção formal do trabalho 21. Representações sindicais molares, segmentos sociais, segmentariedades duras	1. Digital e semiúrgica 2. Psicopolítica 3. Hegemonia do capital orientado a dados 4. Rede produtiva 5. Transversal, rizomática e conectiva 6. Descontínuo, precário e hipertextual 7. Continuum intermitente 8. Tempo real GMT online 9. Máquinas Cibernéticas 10. Controle coletivo, probabilístico (valor-p) 11. Escalabilidade e rendimentos crescentes 12. Captura das externalidades positivas da rede [da cooperação, dos conhecimentos fáceis e dos afetos da comunidade] 13. Plataformas de Trabalho, entremeios digitais 14. Vigilância pós-panóptica, ubíqua, indutiva e orientada a dados 15. Likes 16. Ocusão da porosidade do trabalho 17. Nanotrabalho multitudinário e intensivo 18. Hiper-vaia transitiva 19. Commoditização de todas atividades humanas 20. Subsunção hiper-real do trabalho 21. Fluxos moleculares de devires, seguimentos comunitários, segmentariedades flexíveis	
Ícones	1. Fábrica 2. Assinatura 3. Escassez 4. O sujeito e a fidiúcia 5. A toupeira (trabalhadora) 6. Internatos 7. Welfare State	1. Empresa 2. Cifra, senha e biometria 3. Abundância 4. O projeto e a disrupção 5. A serpente (empreendedor) 6. «Contratatos» 7. Workfare State	
Finalidades	1. Produção 2. Disciplina do corpo 3. Alienidade do trabalho 4. Confinamento 5. Dados como capital	1. Produção do consumo 2. Controle holístico (corpo, alma, desejo e mente) 3. Alienidade do mercado, das atividades e dos dados 4. Endividamento privado e hegemonia do serviço da dívida pública 5. Dados como Trabalho	
Regulação Jurídica	1. Liberdade constitucional de trabalho 2. Direito metamorfoseado em dever 3. Contrato-realidade 4. Tensão entre validade e faticidade 5. Categoria profissional homogênea (CLT, art. 511) 6. Contrapoder sindical 7. Contrafaticidade econômica do direito 8. Subordinação jurídica disciplinar 9. Proteção do Trabalhador 10. Direito como limite ao poder	1. Flexibilidade operacional do trabalho 2. Automação do dever-ser 3. Contrato-hiper-realidade 3. Extensão entre validade e hiperfaticidade 5. Multidão heterogênea (Espinosa-Negri) 6. Potência constituinte multitudinária 7. Contra-hiperfaticidade tecnológica do direito 8. Controle reticular [intermitente, telemático e informático] 9. Proteção dos dados e atividades pessoais do trabalhador 10. Direito como limite ao data-power	

Diagrama elaborado pelo autor CHAVES JÚNIOR, J. E. R (2020)<sup>23</sup>

O conceito de “controle” adapta-se melhor que a ideia de subordinação jurídica como critério de identificação do vínculo empregatício em relação às novas formas de trabalho. A noção tradicional de subordinação jurídica, concebida e conectada a partir da *disciplina*, é um desperdício de fenomenalidade digital, como até do potencial de economicidade que a labuta do cidadão trabalhador nas plataformas eletrônicas suscita.

O conceito de *controle*, telemático e informatizado, além do duplo argumento dogmático de haver sido integrado de maneira explícita ao

<sup>23</sup> Disponível em: [https://www.academia.edu/40677524/Direito\\_do\\_Trabalho\\_na\\_Era\\_da\\_Data\\_driven\\_Economy](https://www.academia.edu/40677524/Direito_do_Trabalho_na_Era_da_Data_driven_Economy). Acesso em: 3 abr. 2021.

ordenamento jurídico, tanto a partir do (i) parágrafo único adicionado ao artigo 6º da CLT em 2011, como da (ii) recusa à convocação de trabalho do contrato intermitente (CLT, § 3º do artigo 452-A), aproxima-se mais dos critérios adotados no Direito do Trabalho Comparado, qual seja, da *alienidade*, (*ajenidad* na Espanha), subordinação tipológica ou aproximativa (Itália) e até do teste ABC, oriundo da jurisprudência norte-americana e consagrado na Lei AB-5 do Direito do Trabalho californiano.

### 3 CONTRATO HIPER-REALIDADE DE TRABALHO

“Realidade-virtual” era uma ideia nova. Mas já aparece outra, a de “realidade-aumentada” (*Augmented reality*), que faz emergir com mais força ainda o “hiper-real”. A partir dessas noções, pretendemos oferecer aqui, de forma concisa, um conceito mais operacional para o Direito do Trabalho das plataformas virtuais, o de *contrato-hiper-realidade*.

De La Cueva desenvolveu, como se sabe, a partir de uma decisão da Suprema Corte do México, a ideia de contrato-realidade, para contrapor a prevalência da realidade da prestação do trabalho em detrimento, na relação de emprego, de um acordo abstrato de vontades. Sua perspectiva pretendia superar o contratualismo estrito, fundado exclusivamente na vontade das partes, num sentido emancipador da relação de emprego, ou seja, não como simples disposição contratual sobre a compra e venda da energia humana transformadora da natureza, senão como uma instituição que busque elevar o homem a um patamar de existência digna.<sup>24</sup>

Na mesma linha, Plá Rodriguez anota o princípio da primazia da realidade como desdobramento do princípio-mater da proteção, não como prevalência factual da realidade, mesmo porque essa realidade, em essência, é a realidade da prevalência da vontade do mais forte economicamente. A compreensão literal do princípio da primazia da realidade sobre a forma poderia levar à prevalência de uma condição prejudicial ao trabalhador, em detrimento de uma disposição contratual ou mesmo norma mais favorável. O que conduziria até mesmo a uma colisão de princípios do Direito do Trabalho.

Com esses cuidados é que se pretende sustentar, aqui, a prevalência da realidade virtual sobre a forma tradicional dos atos jurídicos, no mundo do capitalismo tecnológico, de modo a configurar um novo contrato-realidade-virtual, no qual o decisivo, para se aferir o estrato fático da relação de trabalho, quando dirigido pelas novas tecnologias de comunicação e informação, é a realidade que emerge do conjunto de fatores que promove a integração de várias soluções de comunicações, tecnologias de identificação e rastreamento, redes de sensores e atuadores com e sem fio, protocolos de comunicação avançadas e inteligência distribuída para objetos inteligentes.<sup>25</sup>

A primazia da realidade-virtual, portanto, dá-se como um parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA (1959, p. 453).

<sup>25</sup> ATZORI; IERA; MORABITO (2010).

trabalho, com ênfase na prevalência do sistema, do *software*, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo da empresa sobre disposições abstratas.

Em outras palavras, na produção pós-industrial, prevalece a gestão oriunda da inteligência artificial e não o acordo de vontade abstrato das partes. É o determinado pelo algoritmo do aplicativo que vigora na prática e é o que decorre dessa realidade-virtual, do código-fonte, que deve ser considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes.

*Code is law* é a frase que foi consagrada por Lawrence Lessig, em seu livro de mesmo nome.<sup>26</sup> Em sua perspectiva, o determinante, na sociedade tecnológica da informação em rede, é o código-fonte dos programas e aplicativos, que prevalecem na prática sobre a regulação normativa, sobretudo no *cyberspace*, que funciona segundo uma lógica diferente do mundo real.

Falchetto Silva anota com propriedade que:

[...] cabe identificar qual é o elemento técnico estruturador das relações no ciberespaço. A interação dos indivíduos com a rede se dá por meio do uso de aplicativos, programas de computador, que possibilitam ao usuário acessar informações, alimentar o sistema e tomar ações específicas.

Note-se que o usuário do sistema não tem, nesta condição, qualquer controle sobre as regras de funcionamento do aplicativo. Ele somente pode agir nos limites e formas preestabelecidos. Assim pergunta-se quem, de fato, detém o poder de definir tais limites e formas de interação do usuário com o espaço virtual?

Transportando-se tal questionamento para o mundo do trabalho: na hipótese de oferta de serviços que envolvem trabalho humano, através de plataformas virtuais, os aplicativos, possui o trabalhador condições de avaliar ou de se insurgir contra alterações e punições do contrato de trabalho virtual? De quem seria o ônus da prova de alterações prejudiciais quanto ao seu perfil de usuário?<sup>27</sup>

Prosseguindo em sua análise, Falchetto Silva registra que o código-fonte define

[...] a forma como o espaço virtual, o ciberespaço, é experimentado. É capaz de moldar comportamentos e regular condutas, criando os instrumentos pelos quais novas relações e dinâmicas de trabalho serão constituídas, mantidas e finalizadas.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> LESSIG, Lawrence. *Code is law: on liberty in cyberspace - version 2.0* - New York: Basic Books, 2006. Disponível em: <http://codev2.cc/download+remix/Lessig-Codev2.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017.

<sup>27</sup> FALCHETTO SILVA (2017, p. 323).

<sup>28</sup> FALCHETTO SILVA (2017, p. 324).

Para Baudrillard, o “hiper-real” é a ultrapassagem do real, não sua simples representação, sua cópia, senão sua *apresentação*, traduzida em linguagem binária, em *bits*. Melhor seria pensar em termos de *transparência* do real, em simulação do real, em transposição de suas fronteiras legais, sintetizados na ideia baudrillardiana de “*simulacro*”, porquanto o contrato em si já é uma performance, uma encenação, uma ficção jurídica.

O contrato imerso no mundo dos códigos tem sua própria ficção jurídica superada pela inexorável hiper-realidade do meio ambiente virtual, comandado pela programação. Não é mais uma ficção, é o *hiper-real*. O simulacro jurídico hiper-real, programável, passa, assim, a preceder e a regular a realidade virtualizada, a cópia copiada, a hiper-ficção jurídica, a *precessão do simulacro*.<sup>29</sup>

Em síntese, será o algoritmo que ditará as regras do negócio e da prestação de trabalho, não as estipulações contratuais. Estas servem, sim, como marco e limite para se aferir eventual supressão de direitos - contratuais ou legais - daqueles sujeitados ao comando da inteligência artificial, não como expressão da vontade soberana das partes.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transição de uma economia industrial-metalúrgica, material, analógica, da escassez, para uma economia digital e semiúrgica, da abundância de *bits*, pós-industrial, ainda não nos permite definir os seus contornos finais, mas já é possível vislumbrar suas tendências e perigos, sobretudo no que toca ao âmbito da anomia regulatória e da concentração da riqueza.

Neste momento quer nos parecer que os dois operadores conceituais, examinados neste trabalho, passam a ser úteis para melhor compreender e operar o Direito do Trabalho sob os influxos do capitalismo dos dados:

1. O Direito do Trabalho, sob o impacto das tecnologias orientadas a dados, não pode se conter mais apenas na *disciplina*, individualizada, foucaultiana; ele deve se dirigir também ao *controle* deleuziano, estatístico e coletivo. O mais estratégico, do ponto de vista da organização do trabalho, na era do rastreamento de dados e da vigilância pós-panóptica, não emana da disciplina dos corpos, mas, sobretudo, do controle da mente, da alma, da criatividade e dos afetos.

2. O conceito de “controle” encaixa-se melhor - do que a ideia de subordinação jurídica - como critério de identificação do vínculo empregatício em relação às novas formas de trabalho. O *controle*,

---

<sup>29</sup> Baudrillard formula o conceito de simulacro, que é a simulação que não tem mais como base o real; o real é apenas referencial, uma realidade-virtual. O *reality show* é um modelo hiper-real, de simulacro, que se emancipa e se desconecta do compromisso com a realidade. A simulação - o simulacro - passa a preceder o real. Cfr. BAUDRILLARD, 1972, p. 8.

telemático e informatizado, além do duplo argumento dogmático de haver sido integrado de maneira explícita ao ordenamento jurídico, tanto a partir do (i) parágrafo único adicionado ao artigo 6º da CLT em 2011, como do desdobramento da possibilidade de (ii) recusa à convocação de trabalho do contrato intermitente (CLT, § 3º do artigo 452-A), aproxima-se mais dos critérios adotados no Direito do Trabalho Comparado, por exemplo, as noções de alienidade, (*ajenidad* na Espanha), subordinação tipológica ou aproximativa (Itália) e até do teste ABC, oriundo da jurisprudência norte-americana e consagrado na Lei AB-5 do Direito do Trabalho californiano.

3. Se o contrato-realidade foi um construto jurídico para ressaltar os limites do contratualismo puro e duro na esfera tuitiva do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a ideia de *contrato-hiper-realidade* pretende também desvelar a realidade potencializada pela direção algorítmica, definida no código-fonte e atualizada no trabalho concreto, de maneira a configurar, assim, uma perspectiva, não propriamente anticontratalista, senão pós-contratalista da relação de emprego sob o impacto das novas tecnologias de “vigilância” e “controle”.

## REFERÊNCIAS

ATZORI, Luigi; IERA, Antonio; MORABITO, Giacomo. *The internet of things: A survey*. Computer networks, v. 54, n. 15, p. 2.787-2.805, 2010.

BARABASI, Albert-Laszlo. *Linked - how everything is connected to everything else and what it means for business, science and everyday life*. New York: Plume, 2003.

BAUDRILLARD, Jean. *Para uma crítica da economia política do signo*. São Paulo: Martins Fontes, 1972.

BENKLER, Yochai. *The Wealth of Networks: How social production transforms markets and freedom*. London: Yale University Press, 2006. Disponível em: [http://www.benkler.org/Benkler\\_Wealth\\_Of\\_Networks.pdf](http://www.benkler.org/Benkler_Wealth_Of_Networks.pdf).

CHAVES JR, J. E. R. *Direito do trabalho pós-material - o trabalho da multidão produtora*. In CHAVES JR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 101-117.

CHAVES JR, J. E. R. *El derecho nómada: un paso hacia el derecho colectivo del trabajo, desde el “rizoma” y la “multitud”*. Saarbrücken: AES, (2006) 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10016/3075>. Acesso em: 13 nov. 2016.

CHAVES JR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JR, J. E. R.; MENDES, M. M. B.; OLIVEIRA, M. C. S. *Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico*. In CHAVES JR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

CUEVA, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. 2. ed. México (cidade): Porrúa, 1959.

DELEUZE, Gilles. *Conversações, 1972-1990*. Trad. Peter Pal Pelbart. São Paulo: Editora 34, 1992.

ESTADOS UNIDOS, *The rise of data capital*. In *Mit Technology Review Custom*. Disponível em: [http://files.technologyreview.com/whitepapers/MIT\\_Oracle+Report-The\\_Rise\\_of\\_Data\\_Capital.pdf](http://files.technologyreview.com/whitepapers/MIT_Oracle+Report-The_Rise_of_Data_Capital.pdf). Acesso em: 3 abr. 2021.

FOUCAULT, Michel. *Suveiller et punir*. Paris: Gallimard, 1998.

FUMAGALLI, Andrea; LUCARELLI, Stefan. *A model of cognitive capitalism: a preliminary analysis*. In *European Journal of Economic and Social Systems*, Vol. 20, N. 1 (2007): p. 117-133. Disponível em: <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/28012>. Acesso em: 4 ago. 2016.

HUR, Domenico Uhng. *Deleuze e a constituição do diagrama de controle*. *Fractal, Rev. Psicol.* Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 173-179, agosto de 2018. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5507>. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-02922018000200173&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200173&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 3 abr. 2021.

ITÁLIA, *Corte di Cassazione, sez. VI Civile - L - Ordinanza n. 17384*, de 27 de junho de 2019.

KARATZOGIANNI, Athina; MATTHEWS, Jacob. *Platform ideologies: ideological production in digital intermediation platforms and structural effectivity in the “sharing economy”*. 2018. Disponível em: <http://codev2.cc/download+remix/Lessig-Codev2.pdf>. Acesso em: 28 set. 2019.

LAVAL, Christian. *O comum é uma luta*. Entrevista concedida a DigiLabour. Disponível em: <https://mailchi.mp/uol/digilabour-34?e=f57bcb906d>. Acesso em: 5 out. 2019.

LESSIG, Lawrence. *Code is law: on liberty in cyberspace - version 2.0* - New York: *Basic Books*. 2006. Disponível em: <http://codev2.cc/download+remix/Lessig-Codev2.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017.

NEGRI, A; GUATTARI, F. *Las verdades nómadas & general intellect, poder constituyente, comunismo*. Madrid: Ediciones Akal, 1999.

NEGRI, Antonio. *O poder constituinte - ensaio sobre as alternativas da modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NEGRI, Antonio. *Império* - Trad. Berilo Vargas. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004(a).

NEGRI, Antonio. *Multitude - war and democracy in the age of empire*. New York: The Penguin Press, 2004(c).

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. *Derecho del trabajo*. 19. ed. Madrid: Civitas, 2000.

PONTES DE MIRANDA. *Tratado de direito privado - Direito das obrigações*. Vol. 47. Rio de Janeiro: Borsoi, 1964.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: os perigos da uberização*. Trad: Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SILVA, Tiago FALCHETTO. *Elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação (323-329)*. In CHAVES JR, J. E. R.; LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

SPINOZA, Benedicti de. *Opera quotquot reperta sunt: tractatus de intellectus emendatione. Ethica Vol 1*. 3. ed. - [S.l.]: Martinum Nijhoff, 1913(a)

SPINOZA, Benedicti de. *Opera quotquot reperta sunt: tractatus politicus, tractatus theologico-politicus – vol 2 - 3 ed - [S.l.]*: Martinum Nijhoff, 1913(b).

SPINOZA, Benedicti de. *Tratado político* - Trad. castel., introd., índice analítico e notas de Atilano Domínguez - Madrid: Alianza Editorial, 1986, 2004.

SRNICEK, Nick. *Digital economy report 2019 - Value creation and capture: implications for developing countries*. / Srnicek, Nicholas. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development, 2019.

TARDE, Gabriel. *A opinião e as massas* - Trad. Luís Eduardo de Lima Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

THIRY-CHERQUES, H. R. *Baudrillard: trabalho e hiper-realidade*. RAE - eletrônica, v. 9, n. 1, janeiro-junho, 2010.

ZUBOFF, Shoshana. *The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power* New York: PublicAffairs, 2019.

# O TRABALHO EM PLATAFORMAS E O VÍNCULO DE EMPREGO: DESFAZENDO MITOS E MOSTRANDO A NUDEZ DO REI\*

Rodrigo de Lacerda Carelli\*\*

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, em praticamente toda parte deste planeta, foi surpreendido pela invasão de empresas que, apresentando-se como soluções tecnológicas modernas sob o modelo de *marketplace*, propõem novas formas de contratação de trabalhadores que, por sua vez, realizariam seu trabalho de forma independente e alcançariam sua autonomia, organizando seu próprio labor. Essas empresas, por meio de plataformas eletrônicas baseadas em conexões na grande rede a partir de aplicativos instalados em aparelhos *smartphones*, realizariam de forma otimizada a ligação entre a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes que desejariam contratar esses trabalhadores.

Se por um lado algumas empresas mantêm esse modelo de maneira razoavelmente fiel, outra parte das companhias da dita *gig economy*, como, por exemplo, aquelas que prestam serviços de transporte de pessoas e mercadorias, faz proveito da ideia como escudo para poder prestar serviços sem cumprir as regras democráticas estabelecidas.

O discurso dessas empresas sustenta-se basicamente em dois argumentos: 1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”; 2) que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado.

Esses argumentos não são convincentes, seja pela falta de respaldo na realidade, seja por não encontrarem guarida no próprio direito do trabalho e nos conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo.

Este artigo pretende desmistificar esses dois pontos, que são baseados em falhas argumentativas pela apresentação de pressupostos equivocados, ou seja, pretende-se demonstrar que são sustentados por falácias. Assim,

---

\* Artigo enviado em 09.03.2021 - autor convidado.

\*\* Procurador do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho e do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutor em Ciências Humanas (IESP/UERJ). Mestre em Sociologia e Direito (UFF).

essas são as premissas de base que serão atacadas neste artigo, que será dividido em duas partes: na primeira parte (I), será analisada a organização de plataformas sob a forma de *marketplace*; nela, será demonstrado em que casos as plataformas assumem a forma de intermediação entre negociantes ou quando há mera retórica; e, na segunda parte (II), haverá a análise das figuras do trabalho autônomo e da relação de emprego nas plataformas.

## I - TODAS AS PLATAFORMAS DIGITAIS SÃO MARKETPLACES?

A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de “mercado”, ou feira, ou ainda *shopping center*, para a rede mundial de computadores, ou *internet*. A feira, ou um centro comercial, é um local em que se reúnem diversos comerciantes independentes a fim de poderem ser encontrados por vários compradores para a realização de negócios. É basicamente um local de troca, fazendo encontrar demanda e procura.<sup>1</sup> O organizador da feira ou administrador do centro comercial tem como função conceder as condições para que essas trocas se realizem: oferece o local para sua realização, facilita o seu acesso, responsabiliza-se pela segurança e limpeza, podendo também realizar a divulgação para promover o ambiente. Em razão desse serviço cobra uma remuneração que geralmente é baseada em percentual dos negócios realizados.

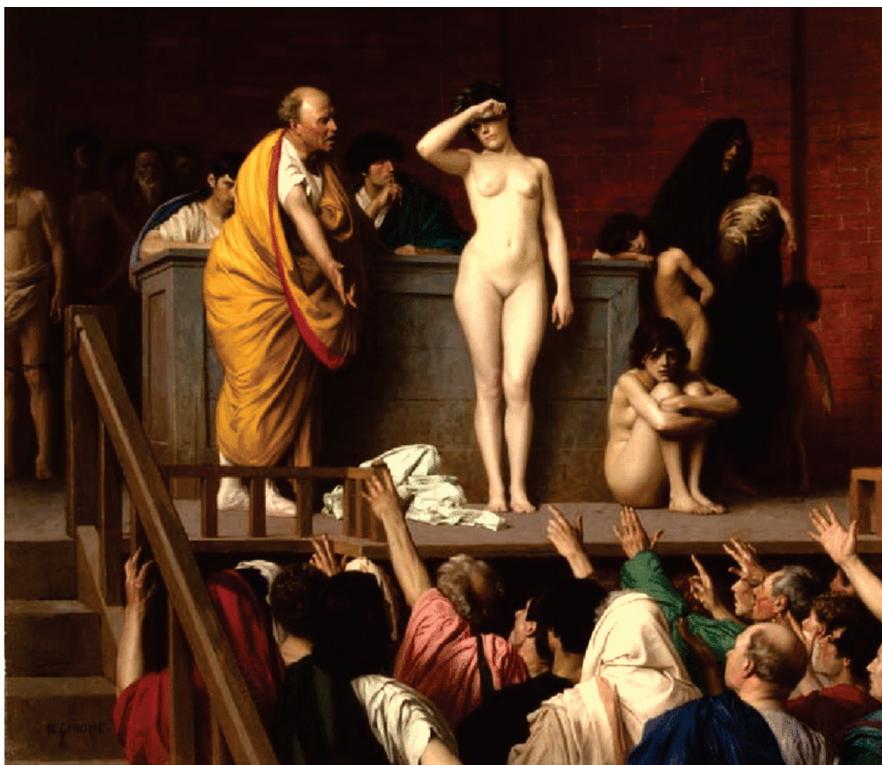
Todas essas características foram simplesmente transpostas para o meio eletrônico. Daí surgiram plataformas digitais no estilo Ebay<sup>2</sup> nos Estados Unidos e Mercado Livre<sup>3</sup> no Brasil. Em pouco tempo, lojas de *e-commerce*, ou comércio eletrônico, em que era replicado o modelo de varejo para o meio eletrônico, passaram a se organizar também como *marketplace*, mantendo suas próprias vendas, mas também servindo de plataforma para a comercialização de produtos por outros vendedores, atuando como intermediária para a realização dos negócios. Esse modelo, é verdade, pode gerar alguns questionamentos, como a responsabilidade da plataforma pelos negócios ali realizados, mas não se pode duvidar da sua condição de “praça de mercado”.

---

<sup>1</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. *Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation*. In *Finance and Society*: 2017, 3 (1), 11-31.

<sup>2</sup> Disponível em: [www.ebay.com](http://www.ebay.com).

<sup>3</sup> Disponível em: [www.mercadolivre.com.br](http://www.mercadolivre.com.br).



Jean Léon Gérôme. *Vente d'esclaves à Rome*, 1884. St. Petersburg, Ermitage (The State Hermitage Museum, GE-6294).

A questão começa a se complicar quando a ideia ultrapassa os confins do comércio e passa a ser aplicada para a oferta de prestação de serviços.<sup>4</sup> O *Airbnb*<sup>5</sup> é um bom exemplo: essa empresa tem como conceito central servir de plataforma digital para unir viajantes a pessoas que desejariam fornecer um imóvel ou parte dele para albergar aqueles por curtos períodos. Porém, além da questão da responsabilidade civil na prestação de serviços, começaram a ser discutidos outros problemas como a regulação das cidades em relação a hotelaria e aluguéis<sup>6</sup>, inclusive quanto a itens de segurança para os turistas<sup>7</sup> e

<sup>4</sup> KENNEY, Martin; ZYSMAN, John. *The rise of the Platform Economy*. In *Issues in Science and Technology*. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, The University of Texas at Dallas, Arizona State University, Spring 2016. p. 61.

<sup>5</sup> Disponível em: [www.airbnb.com.br](http://www.airbnb.com.br).

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.theguardian.com/cities/2019/jun/20/ten-cities-ask-eu-for-help-to-fight-airbnb-expansion>.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/jul/14/airbnb-misuse-private-landlord-safety-risk-mps>.

acesso à moradia para os habitantes dos locais invadidos pela oferta turística de apartamentos antes ocupados por moradores.<sup>8</sup>

Entretanto, a situação adquire contornos ainda mais intrincados quando os serviços ofertados por meio de plataformas são centrados no elemento humano: o serviço ou mercadoria, no caso, tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente.

Assim, essas últimas se apresentam como um *marketplace* que unirá trabalhadores a demandantes de serviços. Algumas dessas empresas se apresentam como “classificados virtuais”, fazendo o *link* entre empregadores em busca de trabalhadores ideais para suas empresas e profissionais que necessitam de uma vaga de trabalho para sobreviver, por meio da publicação de anúncios de trabalhadores, ofertas de emprego e distribuição direta de currículos. São exemplos destas companhias no Brasil a Catho<sup>9</sup> e a Infojobs.<sup>10</sup> Outras plataformas, por sua vez, fazem a ligação de trabalhadores autônomos com clientes para a realização de pequenas tarefas, como a GetNinjas<sup>11</sup> ou Workana,<sup>12</sup> sem qualquer interferência na prestação de serviço. Essas plataformas em princípio realmente funcionam como um *marketplace*, fazendo o trabalho de construção do ambiente a partir do qual esses negócios se realizam, não se imiscuindo, no entanto, nos próprios negócios realizados a partir da plataforma. Da mesma forma como age o Mercado Livre, a plataforma GetNinjas apresenta os trabalhadores para os interessados sem impor o preço, qualidade do produto, condições do negócio e sem participar ativamente das etapas da negociação.<sup>13</sup> Plataformas desses dois tipos funcionam em verdade como agências de emprego, realizando a aproximação entre ofertas e demanda de postos de trabalho. Na classificação realizada por Adrian Todolí, essas plataformas são classificadas de “*crowdsourcing* genérico”, ou seja, fazem a distribuição de trabalho a uma multidão disposta a prestar vários tipos de tarefas, não prestando um serviço específico.<sup>14</sup>

Por óbvio, desde que a escravidão foi colocada na ilegalidade, é um paradoxo e um problema para a sociedade a existência de um mercado em que seres humanos são negociados como mercadoria. Não é à toa que o princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho - OIT - é “o trabalho não é uma mercadoria.” Assim, a existência desse mercado de seres humanos somente pode acontecer mediante regulação rígida que resguarde a dignidade dos trabalhadores, pois se trata o trabalho de uma mercadoria fictícia, existindo na realidade seres humanos que trabalham. A criação dessa mercadoria

---

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-45083954>.

<sup>9</sup> Disponível em: [www.catho.com.br](http://www.catho.com.br).

<sup>10</sup> Disponível em: [www.infojobs.com.br](http://www.infojobs.com.br).

<sup>11</sup> Disponível em: [www.getninjas.com.br](http://www.getninjas.com.br).

<sup>12</sup> Disponível em: [www.workana.com](http://www.workana.com).

<sup>13</sup> Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#aboutgenér>.

<sup>14</sup> SIGNÉS, Adrián Todolí. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo blanch, 2017. p. 22.

fictícia é essencial para o capitalismo<sup>15</sup>, exigindo, no entanto, justamente pela condição de ficção, que a negociação seja regulada pelo Estado. Por isso que a mesma OIT adotou a Convenção n. 181 sobre as “agências de emprego privadas”, garantindo, em suma, direitos de liberdade sindical e negociação coletiva, discriminação, proteção aos seus dados e proibição de pagamentos de encargos aos trabalhadores. Essa convenção aplica-se a “[...] serviços que visam a aproximação entre ofertas e demanda de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer” e a “[...] serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva (adiante designada ‘empresa utilizadora’), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.” Ou seja, para garantir isonomia na busca de postos de trabalho e para que não haja a concorrência desleal por um trabalhador que tiver mais recursos, perpetuando a desigualdade econômica e social, não é permitida a cobrança de percentuais ou quantias fixas de trabalhadores por conta da realização da sua intermediação. Assim, não é permitida nem mesmo a criação de cobranças indiretas, como “contas *premium*”, para facilitar o acesso ao trabalho de uns em detrimento de outros.<sup>16</sup> A citada convenção não foi ainda ratificada pelo Brasil, mas é aplicada por conta do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, devido à ausência de regras específicas no direito brasileiro. Em relação à cobrança, há dispositivo na Lei n. 6.019/1974 que proíbe a exigência de qualquer quantia do trabalhador, mesmo a título de mediação.<sup>17</sup>

Entretanto, nem toda plataforma de trabalho é realmente um *marketplace*. De fato, as plataformas até aqui citadas diferem muito de outras que não se contentam em realizar a intermediação, mas tomam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, além de imporem preço e remuneração, acabando por ser protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes. Os próprios *sites*, propagandas e aplicativos diferem substancialmente das plataformas de intermediação de trabalhadores, pois explicitamente oferecem como delas e garantem os serviços que prestam. Por exemplo, a empresa Parafuzo apresenta em seu sítio da *internet*: “Nossos serviços: limpeza comercial, limpeza residencial e passar roupa”, e posteriormente informa que garante a qualidade: “Contamos com ótimos profissionais para garantir o melhor serviço. Mas se acontecer qualquer problema, estamos a sua disposição.”<sup>18</sup> Inclusive essa empresa oferece “assinatura”, em que se pode, por exemplo, pagar com desconto para utilização com a frequência que você quiser. Também nesse tipo de plataforma você não contrata diretamente o profissional, que é escolhido e direcionado pela própria empresa.

---

<sup>15</sup> POLANYI, Karl. *A grande transformação*. As origens de nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

<sup>16</sup> Artigo 7º. 1 - As agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou outros encargos.

<sup>17</sup> Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

<sup>18</sup> Disponível em: <https://parafuzo.com/>. Acesso em: 21 out. 2019.

Assim, verifica-se que plataformas desse tipo nada têm de *marketplace*: elas anunciam e prestam diretamente determinados serviços, não se adequando ao conceito, que só é incorporado por motivos de retórica para obtenção de resultados práticos. A mesma coisa acontece com plataformas de entregas de comida, mercadorias ou pessoas. São plataformas específicas, que prestam e garantem determinado serviço, não sendo meros *marketplaces*.

De fato, a empresa, nesses casos, não fica adstrita à realização de intermediação eletrônica, como um verdadeiro *marketplace*: ela interfere decisiva e intensamente no serviço prestado.

Por exemplo, em relação a plataformas de transporte de passageiros, não há como se considerar como *marketplace* a empresa que: 1) realiza estrito controle dos automóveis que realizam o serviço final, não somente impondo seus requisitos como realizando vistorias nos veículos; 2) realiza rígido controle dos motoristas que prestam o serviço de transporte, inclusive concedendo treinamento, reciclagem e obrigando-os a testes toxicológicos; 3) impõe unilateralmente o preço do serviço de transporte, tendo como abordagem de negócio oferecer serviço de transporte mais barato; 4) monitora a todo o momento a prestação do serviço de transporte por meio de geolocalização; 5) exige autorização prévia para a prestação do serviço pelo motorista, como no caso de longas distâncias; 6) determina o trajeto a ser realizado pelo motorista; 7) mantém setores criados para a qualidade e segurança na prestação do serviço de transporte; 8) oferece serviço de transporte corporativo a empresas e não clientes individuais diretos, vendendo seu serviço como de transportes e permitindo aos clientes corporativos o monitoramento das viagens; 9) fornece diretamente insumos para a prestação de serviços de transporte, como garrafas de água personalizadas com a logomarca da empresa; 10) realiza rígido controle da qualidade de prestação de serviços por meio dos motoristas, por meio das avaliações unilaterais realizadas pelos seus clientes.

Esse tipo de empresa, como a *Cabify*, anuncia oferta de transporte seguro e de qualidade, com alto controle sobre motoristas, veículos e em relação a toda a prestação do serviço de transportes. É isso que a empresa vende em seu próprio *site*, não uma intermediação entre clientes e trabalhadores aleatórios.<sup>19</sup>

É tática já conhecida de empresas de transporte por plataforma digital, para fins de fuga da legislação fiscal e trabalhista, apresentarem-se como empresas de tecnologia que funcionam na modalidade de *marketplace*. O Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE), julgando a partir de caso da empresa Uber ocorrido na Espanha, decidiu que:

39. A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem

<sup>19</sup> Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR>. Acesso em: 21 out. 2019.

efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

40. Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de “serviço da sociedade da informação” na acepção do artigo 1º, n. 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2.000/31, mas sim de “serviço no domínio dos transportes”, na acepção do artigo 2º, n. 2, alínea d), da Diretiva 2.006/123.

41. Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de “serviço no domínio dos transportes” abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte [v., neste sentido, acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e. o., C-168/14, EU:C:2015:685, n. 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C:2017:376, n. 61].<sup>20</sup>

Da mesma forma, no famoso julgamento da Justiça do Trabalho britânica acerca da condição jurídica dos trabalhadores da empresa Uber (*Aslam, Farrar & others vs. Uber BV et al*), afirmou o magistrado:

É, em nosso juízo, irreal negar que a Uber está no mercado como um fornecedor de serviços de transportes. O senso comum simples demonstra o contrário. [...] Além do mais, a argumentação do réu aqui é, nós achamos, incompatível com o fato incontroverso que Uber coloca no mercado uma “gama de produtos.” Pode-se perguntar: de quem é a gama de produtos senão da própria Uber? Os “produtos” falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de transporte. Mr. Aslam<sup>21</sup> não oferece essa gama. Nem o Sr. Farrar<sup>22</sup>, ou qualquer outro motorista. O *marketing* autoevidentemente não é feito em benefício de qualquer motorista

<sup>20</sup> Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>, versão oficial portuguesa.

<sup>21</sup> Um dos autores da ação.

<sup>22</sup> O outro autor da ação.

individual. Igualmente de forma autoevidente, ele é feito para promover o nome da Uber e “vende” seus serviços de transporte. [...] A noção que Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios ligados por uma “plataforma” comum é para o nosso juízo ligeiramente ridículo.<sup>23</sup>

O juiz inglês ainda aponta a inverossimilhança da argumentação de mera ligação entre dois livres contratantes (motorista e cliente) porque não há nem mesmo um contrato entre os supostos contratantes: os termos contratuais (chamados “termos de uso”) são (1) entre motorista e empresa e (2) entre empresa e cliente, separadamente, fixados unilateralmente pela intermediária. Incrivelmente não há qualquer instrumento contratual que vincule um contratante (cliente) e um contratado (prestador de serviços).

A *Cabify* assume em seu *site* realizar o serviço de transporte, pois afirma ser uma empresa “carbono neutro”, ou seja, ela compensa suas emissões de carbono realizadas em seu negócio:

Trabalhamos em conjunto com a *First Climate*, especialistas em compensação em emissões de carbono, para medir a quantidade de dióxido de carbono que geramos anualmente em todas as nossas atividades. Nesta conta estão: as milhões de viagens realizadas por meio da nossa plataforma, a energia necessária para manter nossos escritórios funcionando e os deslocamentos da nossa equipe até o trabalho.<sup>24</sup>

Desta forma, não há como considerar como *marketplace*, ou empresa de tecnologia, quem presta um serviço específico e não age de forma meramente instrumental em relação ao negócio ofertado. Uma plataforma no estilo *marketplace* é uma facilitadora da prestação de serviços enquanto que a plataforma específica condiciona, regra, realiza e garante os serviços prestados.

Assim, uma plataforma de serviços domésticos ou de transporte de pessoas deve seguir as regras do serviço proposto, em todas as suas dimensões.

## II - TRABALHO AUTÔNOMO E RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Devemos neste ponto voltar um pouco a conceitos básicos.

As categorias de trabalho subordinado, também conhecido como emprego, e de trabalho autônomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria. O trabalhador subordinado, ou empregado, presta trabalho em negócio alheio, enquanto que o segundo realiza negócio próprio. O

<sup>23</sup> Tradução livre. O original está em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>.

<sup>24</sup> Disponível em: <https://help.cabify.com/hc/pt-br/articles/360002155359-A-Cabify-%C3%A9-carbono-neutro-O-que-isso-quer-dizer->.

empregado é, como o próprio nome já diz, *empregado* em negócio alheio, no sentido comum de “utilizado”, ou seja, o *emprego* é, em sua crua substância, o fato de o empregador *empregar* ou *utilizar* o empregado em sua atividade econômica. Por outro lado, o trabalhador autônomo não é empregado por empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autônomo tem seu próprio empreendimento ou empresa. Uma empresa, seja ela individual ou coletiva, é aquele empreendimento que assume os riscos da atividade econômica, realizando um negócio próprio. Um trabalhador autônomo é justamente aquele que realiza um trabalho individual por conta própria, ou seja, que realiza negócio próprio em empreendimento por ele mesmo organizado e estruturado. Por outro lado, o empregado não realiza empreendimento, não tem negócio próprio e apenas se insere ou adere à atividade econômica de outrem. O trabalhador autônomo auferes os rendimentos da sua própria atividade econômica, enquanto que o empregado recebe uma remuneração fixa ou variável estipulada por tempo, ou produção pelo empregador. O empregado recebe salário, presta serviços de natureza não eventual sob a dependência de empregador, que por sua vez assume os riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.<sup>25</sup> O trabalhador autônomo, por sua vez, não é admitido, assalariado e nem é dirigido em sua prestação de serviços.

Assim, podemos retirar duas dimensões centrais da autonomia característica do trabalhador autônomo: 1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio. O equívoco na identificação do trabalho autônomo muitas vezes está na desconsideração de pelo menos uma dessas dimensões.

(1) O trabalhador organiza e realiza seu próprio negócio. De fato, a autonomia organizativa é própria do sistema capitalista, em que aquele que desenvolve uma atividade econômica a organiza da forma que melhor lhe aprouver para atingir os fins do empreendimento. Assim, o preço e as condições dos contratos travados são fixados pelo próprio empreendedor. Ele não somente impõe os valores da troca, ou seja, seu preço, como a forma de recebê-los. Ele não se insere em negócio alheio, porque nesse caso seria empregado. O trabalhador autônomo, chamado em alguns países como Estados Unidos e França de independente, por definição não é dependente de negócio alheio, mas presta serviços para a sua própria clientela. Assim, o trabalhador autônomo decide para quem vai prestar serviços, a partir da sua cartela de clientes e determina seu preço e condições, como prazos, além de definir os meios pelos quais o serviço será prestado.

(2) O trabalhador organiza o trabalho dentro do seu próprio

---

<sup>25</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Consolidação das Leis do Trabalho.

negócio. É decorrente da organização do seu próprio negócio a direção e a distribuição do trabalho necessário para a prestação dos serviços. Se não há heterodireção, ou seja, não está sob as ordens de ninguém (*sub-ordinare*), não somente o trabalhador impõe o seu próprio ritmo como ele tem o poder de distribuir o trabalho para outras pessoas que lhe convierem. É decorrente dessa condição a possibilidade de se fazer substituir por outros trabalhadores para a consecução de seu negócio, bem como dizer quando e como irá realizar seu trabalho.

Desta forma, não pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece em algumas plataformas. Da mesma forma, a remuneração pela prestação de serviços, ou seja, a definição da parte do preço do serviço que ficará com o trabalhador, não pode de forma alguma ficar a cargo da empresa-plataforma, sob pena de descaracterizar completamente a autonomia. Ainda mais clara fica a ausência de autonomia quando a forma de cálculo da remuneração é realizada de forma opaca pela empresa. Da mesma forma, a exigência ou padronização dos meios de realização da atividade econômica (por exemplo, as condições do automóvel, nos casos de plataforma de transporte de pessoas, ou uniforme em relação a plataforma de transporte de mercadorias, ou comida). As condições contratuais como modo de pagamento (por exemplo, em dinheiro ou cartão) devem ficar por conta exclusiva do trabalhador para ele ser considerado autônomo.

Além disso, o trabalho deve ser realizado de forma livre de qualquer direcionamento da atividade laboral. O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins. O trabalhador verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviços antes de aceitar a contratação, não havendo como entender possível o trabalhador somente saber o destino após aceitar a corrida, no caso de plataforma de transporte. Seria a mesma coisa que a um marceneiro pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados somente após aceitar a encomenda de um contratante. Se o trabalhador não tiver escolha, o trabalho só poderá ser considerado como heterodirecionado. Da mesma forma, a autonomia na prestação dos serviços em uma plataforma de transporte de pessoas somente poderá existir se o motorista puder negociar as condições de prestação com o passageiro, inclusive quanto ao trajeto. Além disso, a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às condições da nota dada (hora, local e cliente). Também não há como considerar autônomo aquele que não tem nem acesso às informações básicas do cliente, como nome e telefone, pois a base do trabalho autônomo é o fortalecimento e progresso do seu negócio pela formação de clientela.

Fica claro que as plataformas querem consagrar a figura de trabalhadores autônomos sem autonomia, independentes dependentes de negócio alheio. E devemos constatar que não é somente nas plataformas: cresce de maneira generalizada na nossa sociedade trabalhadores autônomos somente no nome,

com o único fim da fuga da legislação em geral. Falsos empreendedores, que não formam negócio por não terem clientela e por isso sem qualquer chance de prosperar como um verdadeiro empreendedor. O verbo empreender afastase de sua acepção verdadeira de realização de atividade econômica própria para se tornar sinônimo de trabalhar sem direitos em negócio alheio.

Interessante notar que, se formos olhar sob o prisma inverso, dos conceitos de empregado e empregador, acontece fenômeno curioso: alguns realizam a verificação da existência da relação de emprego se afastando cada vez mais da ideia original, alcançando elementos novos que simplesmente não constam na lei.

Um primeiro exemplo que podemos destacar é a criação do requisito da exclusividade para a caracterização da relação de emprego. O argumento de certas plataformas é que esses trabalhadores não são empregados pois podem prestar serviços a várias empresas ao mesmo tempo. Ora, a exclusividade nunca foi requisito da relação de emprego. Ao revés, a existência de vínculo de emprego simultâneo com diversas empresas é e sempre foi algo corriqueiro em relação a diversas profissões, como médicos, enfermeiros e professores. Não somente a existência de mais de um emprego não é uma excludente da relação de emprego como, em vários momentos, a lei prevê regras para a existência de multiplicidade de vínculos, como, por exemplo, o dispositivo que impede que durante suas férias o trabalhador preste serviços a outro empregador, exceto se ele tiver outro emprego.<sup>26</sup> Recentemente a introdução do trabalho intermitente na legislação reforçou esse entendimento, pela previsão expressa da possibilidade de existência simultânea de vínculos de emprego. Assim, nada impede a vinculação empregatícia de trabalhador simultaneamente com várias plataformas.

Outra dessas considerações sem base legal ou mesmo conceitual é a identificação da subordinação com o cumprimento de horários rígidos. Ora, a rigidez de horários nunca foi exigência para a caracterização da relação de emprego. Subordinação, como vimos, é estar sob a direção de outrem, submetido em negócio alheio que estipula a forma de trabalho e seu preço e se apropria de seu resultado. A forma de organização do trabalho fica, assim, a critério do empregador, que pode decidir se o trabalho será verificado por tempo ou por produção, por exemplo. A existência de contratos de trabalho em que há a estipulação de horários flexíveis para prestação de serviços pelo trabalhador data de antes da Consolidação das Leis de Trabalho. A estipulação de metas ao trabalhador ao invés de cobrança de tempo de trabalho também é forma antiga de aferição do trabalho e conseqüentemente da remuneração pelo labor. O teletrabalho é modelo recente de trabalho por produção, previsto expressamente na legislação como possível de não aplicação das regras sobre a duração de trabalho; porém o art. 62 e suas exceções, como, por exemplo, o trabalho externo, existem desde a redação original da CLT. O trabalho em domicílio, ou à distância, nunca descaracterizou o vínculo de emprego, como expressamente

---

<sup>26</sup> CLT. Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

prevê a lei, muito embora não haja fixação de horário de trabalho nesses casos. A estipulação de jornadas máximas na legislação, como o nome já diz, é mera delimitação de um teto além do qual não podem ser estipuladas contratualmente quantidades de tempo à disposição do empregador. Isso não impede, como nunca foi empecilho, à pactuação de cargas horárias menores. Além disso, de há muito existe a contratação de trabalhadores horistas, que recebem de acordo com as horas de trabalho efetivamente realizadas, apresentando assim flexibilidade de horário. É totalmente contrário à lei e à própria definição de empregado e empregador tentar aferir a existência da relação de emprego pela rigidez ou flexibilidade na prestação de trabalho. Perguntas como “o trabalhador tinha hora para entrar?”, “o trabalhador tinha hora para sair?”, “o trabalhador poderia cumprir tarefas de seu interesse durante o horário de trabalho, como ir ao médico?” não são somente anacrônicas como não correspondem ao ordenamento jurídico. Elas são baseadas em um modelo antigo típico, mas não único, de arranjo empregatício, originado de um imaginário fordista que, apesar de prevalente, não é central às concepções de emprego, empregado e empregador. Este modelo, ainda majoritário, mas cada vez menos dominante, vem sendo substituído paulatinamente por outras formas flexíveis de arranjo, como teletrabalho, horários alternados, *hot desking*,<sup>27</sup> trabalho por metas, sem ultrapassar no entanto o modelo empresa-empregado.

Outro ponto importante a ser salientado é a tentativa de descaracterizar a relação de emprego pela suposta possibilidade do trabalhador de negar trabalho. No caso do trabalhador de plataformas de transporte de pessoas, percebe-se que os trabalhadores, em geral, não podem recusar trabalho sem sofrer penalidades, acarretando efeitos negativos na sua avaliação média, essencial para a continuação no posto de trabalho, ou podendo até mesmo sofrer suspensões, reprimendas ou até mesmo rescisão contratual, que é chamado de “banimento” por algumas plataformas. Mas, mesmo que o trabalhador tivesse essa possibilidade, não equivaleria à sua desconsideração como empregado ou à desnecessidade de sua proteção em face do empregador. Ora, o trabalhador intermitente, típico trabalhador por demanda, por expressa previsão legal pode recusar chamadas de trabalho, mantendo a condição de empregado.<sup>28</sup> O trabalhador avulso da mesma forma pode recusar trabalhos propostos, sendo alvo de toda a proteção trabalhista. Já o trabalhador por demanda, como é o caso dos trabalhadores em plataforma, tem justamente por característica a mensuração de sua remuneração pela quantidade móvel de tempo ou de tarefas que se predispõe a realizar. É um trabalhador por produção: ganha conforme produz ou trabalha.

Aqui deve ser enfrentado outro mito. Está inculcado no senso comum que aquele que auferir ganhos a partir do que produz é um trabalhador autônomo ou independente. Ora, se produzir for sinônimo de trabalhar, o trabalhador por

---

<sup>27</sup> Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/simonconstable/2019/06/20/how-hot-desking-will-kill-your-company/#19c8e9d232e9>.

<sup>28</sup> Art. 452-A, § 3º: A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

produção, que como já dissemos é um modo de aferição do trabalho que remonta ao Século XIX, é “um empregado empreendedor” desde sempre. O trabalhador por produção, seja ele um cortador de cana-de-açúcar, ou um operário fabril, ou um vendedor, aufera aquilo que ele realiza como trabalho. Se produz mais, ganha mais, se produz menos, a remuneração é menor. Isso não os caracteriza, por óbvio, de forma alguma como empreendedor. A “produção” em atividade econômica alheia, por definição, é trabalho por conta de outrem, ou seja, é emprego. Como diz o juiz inglês do icônico caso Uber, considerar como prosperar em um negócio a quantidade de horas que alguém gasta atrás de um volante de automóvel não faz qualquer sentido. Além disso, nenhuma novidade há na intermediação de trabalhadores precários para transportar pessoas ou coisas: durante o Século XIX havia empresas que utilizavam negros livres ou escravos de ganho para a realização do transporte de pessoas e de coisas no Rio de Janeiro.<sup>29</sup>



## CONCLUSÃO

<sup>29</sup> SOARES, Luiz Carlos. *O “Povo de Cam” na capital do Brasil: a escravidão urbana no Rio de Janeiro do século XIX*. Rio de Janeiro: 7 Letras/FAPERJ, 2007.

Os mitos invadem a sociedade em todos os seus aspectos, e não poderia ser diferente em relação ao direito do trabalho. As plataformas, que podem ser consideradas como desenhos digitais de concepções ideológicas, agem no mundo para a implementação dessas ideias de forma afastada da realidade e do ordenamento jurídico. Tenta-se alterar a realidade pela forma, mudar a coisa pelo nome. Toda tentativa nesse sentido sempre foi vã, a história nos mostra.

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não têm a capacidade de alterar a realidade das coisas. Uma pessoa que se ativa em uma plataforma para buscar trabalho automaticamente transforma essa empresa em intermediadora da mão de obra. O trabalhador continua sendo trabalhador, não importando o nome que se dê a ele. Se por acaso essa empresa controla a prestação desses serviços e o trabalhador não tem nenhuma autonomia em relação ao seu suposto negócio e modo de trabalhar, ela é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital, a empresa se dizer do ramo tecnológico e rotular o trabalhador de parceiro.

Um trabalhador com uma mochila pesada nas costas a serviço de plataforma para atender a contrato com restaurante para a entrega de comida na casa de pessoas em troca de uma pequena tarifa nunca será um empreendedor, diga o que diga a visão ideologizada dos proprietários e investidores da plataforma.

Tal qual na fábula, é preciso voltar aos conceitos e descer aos fatos para poder ver e proclamar: o rei está nu! Tanto estava na história quanto está atualmente, basta querer ver.

# TELETRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO ESTATAL: PANDEMIA, APRENDIZADOS E PERSPECTIVAS FUTURAS\*

## *TELEWORKING, HEALTH AND SAFETY AT WORK AND STATE REGULATION: PANDEMIC, LEARNINGS AND FUTURE PERSPECTIVES*

Guilherme Guimarães Feliciano\*\*

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto\*\*\*

### RESUMO

Modalidade baseada na utilização de tecnologias da informação e comunicação e vista como uma irresistível tendência para o futuro, o teletrabalho ganhou ainda mais destaque a partir da pandemia de Covid-19. Considerando tal contexto, este artigo tem como objetivo analisar se e como a regulamentação existente no direito brasileiro sobre o teletrabalho pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores. Para tanto, a presente pesquisa tem caráter qualitativo e se vale essencialmente de consulta a banco público de dados e revisão bibliográfica.

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 - autores convidados.

\*\* Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Livre-Docente em Direito do Trabalho e Doutor em Direito Penal pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (São Paulo, Brasil). Doutor em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Clássica de Lisboa (2014). Coordenador do Curso de Especialização (Pós-Graduação *lato sensu*) em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da UNITAU. Extensão Universitária em Economia Social e do Trabalho (Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP). Presidente da ANAMATRA (biênio 2017/2019). Vice-Presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), gestão 2015-2107. Presidente da AMATRA-XV (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Décima Quinta Região), gestão 2011-2013. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira nº 53). Membro Vitalício da Academia Taubateana de Letras (cadeira nº 18). Coordenador do NTADT - Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho". E-mail: darkggf@usp.br

\*\*\* Doutora e Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Advogada. Pesquisadora da Escola Superior da Advocacia de São Paulo. Professora da Universidade Paulista. Professora da Universidade São Judas Tadeu. Professora na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisadora sênior do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas. Atualmente realiza Pós-Doutorado na Universidade de São Paulo. E-mail: olivia.pasqualetto@fgv.br.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Futuro do trabalho. Pandemia de Covid-19. Regulamentação.

### **ABSTRACT**

*Modality based on the use of information and communication technologies and seen as an irresistible trend for the future, teleworking has gained even more prominence since the Covid-19 pandemic. Considering this context, this article aims to analyze whether and how the existing regulation in Brazilian law on telework can interfere in guaranteeing the fundamental right to workers' health. Therefore, the present research has a qualitative character and essentially uses consultation on a public database and bibliographic review.*

**Keywords:** Teleworking. Worker's health. Future of work. Covid-19 pandemic. Regulation.

### **INTRODUÇÃO**

A modalidade de trabalho conhecida como teletrabalho foi inserida expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que a definiu como a prestação de serviços realizada 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.” (artigo 75-B, CLT).

Ao adotar tal definição, o direito brasileiro se posicionou diante de uma variedade conceitual que envolve o tema: trabalho remoto ou trabalho à distância, trabalho em casa ou em domicílio (*home office*) e o próprio teletrabalho, terminologias mais comuns na literatura jurídica (VIDRIO-BARON; VALLEJO, 2020). Tais expressões são frequentemente utilizadas para designar dinâmicas laborais externas às dependências do empregador, mas não são sinônimas.

O trabalho remoto ou à distância, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), é uma expressão genérica marcada pela noção de externalidade, isto é, realizado em um local alternativo às dependências do empregador. Por sua vez, o trabalho realizado em casa ou em domicílio, também conhecido como *home office*, tem como característica a prestação de serviços ser desenvolvida na casa do trabalhador (OIT, 2020). Nota-se, contudo, que a Convenção nº 177 da OIT sobre o trabalho em domicílio (não ratificada pelo Brasil) define em seu artigo 1º que o trabalho em domicílio é aquele desempenhado em sua casa ou em outros locais que escolha (distintos das dependências do empregador). Nesse sentido, ainda que a própria OIT relacione em suas publicações recentes o *home office* com a casa do empregado (OIT, 2020), a Convenção nº 177 equipara o domicílio a um local de escolha do trabalhador (e não, necessariamente, ao seu efetivo domicílio). Por fim, como sinalizado na CLT, o teletrabalho é aquele desenvolvido de maneira remota por meio das tecnologias da informação e comunicação (TICs) (USHAKOVA, 2015). Este estudo dedica-se à análise do teletrabalho - ressaltando a particularidade do momento pandêmico, em que tal modalidade foi predominantemente desenvolvida na casa dos trabalhadores - para compreender se e como a

regulamentação existente no direito brasileiro sobre tal modalidade pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores, garantido nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, já que a externalidade laboral e o uso das TICs moldam uma dinâmica laboral peculiar, caracterizada pelo distanciamento dos colegas de trabalho, fadiga virtual, ergonomia improvisada, dentre outras potenciais afecções à saúde física e mental.

Para tanto, valeu-se de pesquisa em banco público de dados, quanto ao tratamento legislativo da matéria; e, com caráter qualitativo, baseou-se essencialmente em recensão bibliográfica parcial da literatura nacional e internacional. Os resultados da pesquisa são apresentados neste texto, estruturado em quatro grandes partes: (i) a descrição de como o teletrabalho é disciplinado pela CLT; (ii) a compreensão dos efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores; (iii) a análise dos desafios trazidos pela pandemia de Covid-19, bem como das perspectivas futuras sobre o teletrabalho; e (iv) o caso particular do PL 5.581/2020 (Câmara dos Deputados), no que atine à tutela legal da saúde e da segurança dos teletrabalhadores. Por fim, são apontadas as conclusões possíveis, neste momento, a partir do estudo desenvolvido.

## 1 O TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Embora o teletrabalho tenha sido inserido de forma expressa e mais pormenorizada na CLT apenas em 2017, tal modalidade já era utilizada amplamente por muitos empregadores, bem como já havia sido contemplada, ainda que de maneira mais genérica, no artigo 6º da CLT, segundo o qual “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, frisando em seu parágrafo único que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

A redação transcrita do artigo 6º da CLT se deu pela Lei nº 12.551/2011 que, embora não tenha utilizado literalmente a expressão teletrabalho, esclareceu que a externalidade laboral por si só não retira a caracterização do vínculo empregatício e que as TICs se equiparam a outros métodos e instrumentos de comando, mantendo, portanto, o trabalhador subordinado ao seu empregador (ainda que à distância). Essa intenção fica evidente na justificativa do Projeto de Lei nº 3.129/2004 que gerou a Lei nº 12.551/2011, segundo a qual

*A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho. (BRASIL, 2004) (sic) (grifo nosso)*

Nesse sentido, como se depreende do trecho acima, desde 2011 a CLT reconhece as formas de trabalho realizadas à distância por intermédio das tecnologias da informação e comunicação. Contudo, embora a disposição do referido artigo 6º tenha sido importante para se evitar questionamentos acerca de suposta ausência de subordinação e de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores, o artigo 6º não avançou na regulamentação de particularidades e de questões práticas dessa modalidade de trabalho.

Em 2017, sob a justificativa de “modernizar” a legislação trabalhista, dentre outras alterações, a Reforma Trabalhista inseriu na CLT o Capítulo II-A, composto pelos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, e o inciso III no artigo 62, passando a dispor de maneira expressa sobre o teletrabalho.

Inicialmente, como apontado acima, a CLT dispõe sobre a definição de teletrabalho, entendida como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação e que não se configurem como trabalho externo (artigo 75-B).

A incorporação de uma definição legislativa foi importante para delimitar a quem se aplicam os dispositivos sobre teletrabalho, contudo, a definição não é precisa quando utiliza a expressão “preponderantemente”, deixando margem para questionamentos sobre tal preponderância referir-se ao número de horas trabalhadas ou à quantidade de dias na semana ou no mês. Nesse mesmo sentido, ao dispor que “[...] o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”, também não é clara a respeito de quantas e quais atividades específicas seriam.

Em seguida, o artigo 75-C dispõe sobre a necessidade de a modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato individual de trabalho, que também deverá especificar quais atividades serão realizadas pelo teletrabalhador. Importante notar que, segundo a OIT, não basta haver previsão desta modalidade de trabalho no contrato, mas é importante que os empregadores esclareçam

[...] os termos e condições de emprego durante o teletrabalho, incluindo questões salariais, quais benefícios e subsídios do trabalhador serão revisados e podem precisar ser ajustados, seguro e implicações legais em relação ao equipamento e software usado durante o teletrabalho.<sup>1</sup> (OIT, 2020a, p. 15).

Em seu § 1º, o artigo 75-C autoriza a conversão do regime presencial em teletrabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, o que

---

<sup>1</sup> Tradução do seguinte trecho original: “*Employers also need to clarify the terms and conditions of employment while teleworking, including salary questions, which worker benefits and allowances will be reviewed and might need to be adjusted, insurance, and legal implications regarding equipment and software used while teleworking. In principle, the terms and conditions of employment should be the same as when workers are working at the employer’s premises.*” (OIT, 2020b, p. 15).

deve ser registrado em aditivo contratual. Em seu § 2º, o artigo 75-C autoriza a alteração do regime de teletrabalho para a modalidade presencial, o que poderá ser feito por determinação do empregador (e não por mútuo acordo, como destacado no § 1º), “[...] garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

Esse segundo parágrafo do artigo 75-C, diferentemente do primeiro, é marcado por mais controvérsias pois permite a alteração do contrato de trabalho por determinação do empregador, sem destacar a necessidade de mútuo consentimento, contrariando o artigo 468 da CLT, segundo o qual, “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. Ademais, além da discrepância sobre o mútuo consentimento entre os dois parágrafos do artigo 75-C, também se nota que não foi adotado um padrão sobre período de transição entre a conversão do regime.

Posteriormente, o artigo 75-D dispõe sobre a “[...] responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado [...]”, utilidades que não integrarão a remuneração (parágrafo único do artigo 75-D da CLT). De acordo com o dispositivo, tal responsabilidade será prevista em contrato escrito. Contudo, ao adotar essa redação, a CLT acaba por se omitir - ou, ao menos, não ser expressa - quanto à obrigatoriedade de o empregador fornecer, delegando essa decisão para o contrato e, por vezes, o ônus para o empregado. Neste particular, reitera-se a dificuldade de negociação equilibrada, sobretudo a negociação individual, em uma relação essencialmente assimétrica como é a relação de emprego. Ademais, a não definição sobre a responsabilidade pela infraestrutura leva à preocupação com a ergonomia do mobiliário, o que pode afetar a garantia de saúde e segurança para os teletrabalhadores.

Por fim, o artigo 75-E dispõe sobre dever-direito de informação e disciplina que o empregador deve instruir os empregados em teletrabalho sobre precauções que devem ser tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. Em contrapartida, “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” Contudo, o artigo deixa lacunas sobre a responsabilidade no caso de acidente ou adoecimento. Ainda que trate do direito à informação - dever-direito já reconhecido nos artigos 157 e 158 da CLT, bem como na Convenção nº 155 da OIT, o dispositivo é silente sobre outras repercussões na saúde e segurança do trabalhador.

A Reforma Trabalhista inseriu também o inciso III no artigo 62 da CLT, que exclui um rol de trabalhadores, e, dentre eles, os teletrabalhadores, do regime previsto sobre duração de jornada. Assim como algumas disposições comentadas acima sobre teletrabalho, a exclusão dos teletrabalhadores do regime de duração do trabalho e controle de jornada previstos na CLT é problemática, sobretudo porque, com a tecnologia que existe hoje, seria possível criar instrumentos e protocolos de controle até mais precisos do que o controle presencial direto, bem como porque os trabalhadores em teletrabalho

tendem a trabalhar em jornadas mais longas do que aqueles que estão inseridos nas dependências físicas do empregador (EUROFOUND; OIT, 2017).

Como visto, embora tenha inserido na CLT um capítulo dedicado ao teletrabalho, a Reforma Trabalhista ainda deixou muitas lacunas na regulamentação dessa crescente modalidade de trabalho.

## **2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TELETRABALHADORES**

De acordo com a Convenção nº 155 da OIT, a saúde, “[...] com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.” Esta definição está em harmonia com aquela adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em sua Constituição, segundo a qual “[...] saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.”

Essa concepção de saúde é vista como uma “[...] evidência do progresso no sentido de uma abordagem mais holística da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e do reconhecimento da relação intrínseca entre a SST e o direito humano à saúde.” (ITCILO, 2018, p.5). Este texto se vale dessa concepção ampla de saúde, considerando a sua dimensão física e também mental, além de se destacar a importância não só da ausência de doenças e afecções, mas também promoção de bem-estar. Dessa forma, ao analisar os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, bem como disposições normativas que possam impactá-la, importa considerar as características do teletrabalho que podem afetar sua dimensão física e mental.

Inicialmente, importa esclarecer que o teletrabalho é visto, ao mesmo tempo, com animação e preocupação.

Por um lado, há pontos positivos nessa modalidade de trabalho: desnecessidade de deslocamento, o que permite economia de custos com alimentação, transporte, bem como economia de tempo em razão do trânsito das grandes cidades, além de permitir o distanciamento social durante a pandemia de Covid-19 e, portanto, evitar o contágio pelo novo coronavírus; proximidade com a família; utilização de roupas mais confortáveis para trabalhar; tendência à maior autonomia e certa flexibilidade no trabalho (EUROFOUND; OIT, 2017).

Por outro lado, contudo, há pontos negativos a serem superados no teletrabalho: falta de capacitação de trabalhadores e empregadores para realizarem suas atividades de forma remota (EUROFOUND; OIT, 2017); jornada de trabalho mais longa, com sensação de disponibilidade constante para o trabalho e decorrente esvaziamento da divisão entre vida profissional e vida pessoal (EUROFOUND; OIT, 2017); dificuldade de desconexão e diminuição - ou até mesmo ausência - de intervalos para descanso (OIT, 2020b); perda da privacidade e intimidade do ambiente residencial; mobiliários e espaços de trabalho inadequados, gerando problemas ergonômicos, bem como desordem dos cômodos domésticos; afastamento dos colegas de trabalho,

gerando sensações de isolamento (mesmo fora do período pandêmico e desaparecimento do sentimento de pertencimento, o que pode afetar a saúde mental sobretudo e até mesmo a organização coletiva dos trabalhadores; dificuldade de comunicação entre empregados e empregadores (OIT, 2020b); desigualdade de gênero (ALON *et al.*, 2020) e sobrecarga de trabalhadores com encargos familiares; afetação do sono; sedentarismo; diminuição da exposição à luz natural (AFONSO, 2021); estafa mental em razão de reuniões virtuais; problemas de visão, dentre outras preocupações.

Considerando os pontos de atenção relacionados à saúde dos teletrabalhadores apontados acima, interessa analisar neste texto se e como a legislação brasileira sobre o teletrabalho pode interferir na promoção da saúde dos teletrabalhadores. Para tanto, destacam-se três aspectos centrais: (a) infraestrutura para o teletrabalho; (b) doenças e acidentes relacionados ao trabalho; e (c) duração do trabalho. Vejamos.

**a.** Como mencionado acima, de acordo com o artigo 75-D, a responsabilidade pela aquisição e manutenção da infraestrutura e equipamentos que viabilizam o teletrabalho será definida em contrato. Essa disposição relega à negociação entre as partes de quem será o ônus por tais itens, o que, por si só, já é contrastante com a disposição do artigo 2º da CLT, segundo o qual é o empregador que assume os riscos da atividade econômica. Ademais, o dispositivo não deixa claro se e como o empregador deve orientar e fiscalizar a opção por determinados mobiliários, que devem atender às normas sobre ergonomia; equipamentos para descanso dos pés e punhos, visando a evitar fadigas; adequação da iluminação e conforto térmico; dentre outros. Nesse sentido, observa-se que essa abertura à negociação pode prejudicar, sobretudo, a adequação ergonômica do meio ambiente de teletrabalho.

**b.** As disposições do artigo 75-E sobre a necessidade de o empregador informar os teletrabalhadores sobre riscos à saúde, bem como a obrigatoriedade de os teletrabalhadores seguirem tais instruções, são disposições que, por força dos artigos 157 e 158 da CLT, já se aplicariam ao teletrabalho, assim como se aplicam ao trabalho presencial. Embora destacar o direito à informação seja importante para a promoção da saúde dos trabalhadores, a Reforma Trabalhista não abordou especificamente a responsabilidade civil do empregador nos casos de adoecimentos e acidentes decorrentes do trabalho.

Nesse sentido, ainda que o teletrabalho seja marcado pela particularidade de ser desenvolvido fora das dependências do empregador, recorre-se às disposições gerais sobre o tema: todo aquele que provoca danos fica obrigado a repará-lo, conforme disposição do artigo 927 do Código Civil. Surge a partir daí a discussão sobre tal responsabilidade ser subjetiva ou objetiva.

Em matéria laboral, de acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, é direito de todo trabalhador receber “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, adotando, portanto, a responsabilidade subjetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho (assim consideradas, ademais, as doenças profissionais e do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991). Nessa hipótese, seguem-se as normas-regras dos artigos 186 e 927, *caput*, do Código Civil.

Paralelamente, ao dispor sobre a responsabilidade civil daquele que lesa o meio ambiente, a Constituição Federal silenciou sobre a necessidade de constatação de dolo ou culpa para a respectiva responsabilização e cometeu a respectiva disciplina à legislação ordinária, conforme seu artigo 225, § 3º. Interpretando sistematicamente o diploma constitucional e considerando seu artigo 200, VIII - que deixa claro ser o *meio ambiente do trabalho* uma das dimensões integrantes do meio ambiente humano (e, portanto, sujeito ao mesmo regramento jurídico) -, conclui-se que a responsabilização daquele que provoca danos ao meio ambiente do trabalho não depende de demonstração de culpa ou dolo do agente, nos exatos termos do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981 (que regula o Sistema Nacional do Meio Ambiente).

Assim, a disposição do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal dirige-se àqueles casos em que os danos são oriundos de causalidades tópicas, isto é, problemas e situações pontuais, os quais não têm a magnitude de desequilibrar todo ou parte do meio ambiente laboral. Ademais, nos casos de danosidade tópica, excepcionando a previsão do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, também é possível haver responsabilidade civil objetiva do empregador nos casos em que a atividade econômica por ele desenvolvida, em função de suas peculiaridades, ofereça riscos especialmente elevados aos trabalhadores, isto é, riscos superiores àqueles inerentes a quaisquer atividades econômicas, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, segundo o qual “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” Essa hipótese foi expressamente sufragada pelo C. STF, em matéria trabalhista, no julgamento do Tema de Repercussão Geral n. 932 (RE nº 828.040 - tratando, a propósito, de vigilante de carro forte que desenvolveu transtornos psicológicos)<sup>2</sup>; e alcança, a nosso ver, outros casos legais, como o da Lei nº 6.938/1981, já referida (FELICIANO, 2011, p. 287-306).

Nesse encalço, em se tratando de danos sistêmicos provocados ao meio ambiente do trabalho, quando se observar um desequilíbrio caracterizador de poluição labor-ambiental, cabe a aplicação do precitado artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1991, segundo o qual, “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”. E o desequilíbrio do meio ambiente laboral *doméstico*, nesse caso, poderá ser da responsabilidade do empregador nos contratos individuais de teletrabalho? Entendemos que sim, “*si et quando*”,

---

<sup>2</sup> O julgamento deu-se em sessão plenária de 05.09.2019, enquanto a tese foi fixada na sessão de 12.03.2020, com o seguinte teor: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.”

apesar da incontornável inviolabilidade domiciliar (CRFB, art. 5º, XI), o empregador podia e devia interferir positivamente na organização do local de trabalho do teletrabalhador, ainda que em caráter meramente preditivo.

De todo modo, ainda que se opte pela responsabilização subjetiva do empregador, que dependerá de averiguação de dolo ou culpa de seus prepostos (CC, arts. 932, II, e 933), será juridicamente possível responsabilizá-lo em casos de patente negligência, como, e.g., se, cumprindo a determinação do artigo 75-E sobre o dever de informar, a informação transmitida for flagrantemente equivocada, recomendando mobiliários inadequados ou estimulando esforços que geram fadiga muscular ou lesões por esforços repetitivos. E, como se percebe, diante das lacunas legais sobre a responsabilidade civil patronal por acidentes e afecções no teletrabalho, a imensa maioria dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho que se deem nesse contexto terminarão se avolumando nas barras dos juízos e tribunais trabalhistas. A atual circunstância legislativa de regência da matéria sugere, portanto, índices elevados de litigiosidade, perante o Poder Judiciário, nos anos vindouros.

c. Por fim, menciona-se um dos dispositivos mais controversos inseridos pela Reforma Trabalhista: o novel inciso III do artigo 62 da CLT, que excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada e do regime legal de duração de trabalho. Entende-se que tal disposição é especialmente problemática no caso de teletrabalhadores pois, conforme pesquisa realizada pelo Eurofound em parceria com a OIT (EUROFOUND; OIT, 2017), os teletrabalhadores tendem a ter uma jornada de trabalho mais longa do que aqueles que realizam trabalhos presencialmente.

De acordo com o Eurofound e a OIT (2017), com efeito, essa tendência pode ser observada em diferentes regiões do mundo e é importante ter atenção com o tempo de trabalho dos teletrabalhadores porque esse aumento nas horas trabalhadas não é remunerado, em muitos casos, além de prejudicar os intervalos de descanso. Segundo a Eurofound e a OIT, as pesquisas revelam que trabalhar fora das instalações do empregador usando as TICs parece extrapolar o tempo normal de trabalho e que esse trabalho suplementar, em geral, não é pago. Os teletrabalhadores são mais propensos a trabalhar à noite e nos fins de semana do que os trabalhadores que trabalham nas dependências do empregador (EUROFOUND; OIT, 2017).

Assim, o teletrabalho parece afetar severamente a duração e a organização do tempo dos teletrabalhadores; e, ao excluí-los do regime legal de duração do trabalho e do controle de jornada, a Reforma Trabalhista de 2017 facilitou imensamente a intensificação dos tempos de trabalho, abrindo espaço para o avanço de doenças físicas (como lesões por esforços repetitivos, problemas posturais, *computer vision syndrome*<sup>3</sup>, dores na coluna etc.) e transtornos mentais decorrentes do excesso de jornada (como *burnout*, ansiedade, *stress* etc.). Não por outra razão, defendeu-se alhures que o inciso III do art. 62 consolidado padece de inconstitucionalidade material, por agredir o princípio constitucional do risco

---

<sup>3</sup> V., por todos, TOOMINGAS *et al.*, 2014, *passim*.

mínimo regressivo (CRFB, art. 7º, XXII): o preceito parte de uma “presunção” indemonstrável (FELICIANO *et al.*, 2019, p. 54-61) e, ao comprometer agudamente a possibilidade de desconexão laboral do teletrabalhador, incrementa os riscos do teletrabalho para a saúde dos respectivos laboristas, de modo geral e abstrato, malferindo o comando constitucional que estabelece, como direito social fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais (entre os quais, por óbvio, os teletrabalhadores), a *redução* dos riscos inerentes ao trabalho.

E é, ademais, como seguimos a entender: a restrição do inciso III do art. 62 da CLT é *inconstitucional*, conquanto se saiba que a palavra final caberá ao Supremo Tribunal Federal, mercê do que dispõe o art. 102, I, “a”, e III, “a”, da Constituição.

### 3 TELETRABALHO: APRENDIZADOS COM A PANDEMIA E OLHARES PARA O FUTURO

Durante a pandemia de Covid-19, o teletrabalho foi utilizado como alternativa de enfrentamento da pandemia, viabilizando a continuidade das atividades econômicas e proporcionando o distanciamento social necessário para evitar o risco de contágio pelo vírus. A adoção do teletrabalho foi uma das ações sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho em seu quadro de políticas para contingenciamento da crise sanitária, econômica e social.

Além de medidas de estímulo à economia e ao emprego (pilar 1), ampliação da proteção social (pilar 2) e estímulo ao diálogo social (pilar 4), a OIT indicou a importância de proteção dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho (pilar 3), fortalecendo medidas de segurança e saúde ocupacional e promovendo a implementação de medidas de saúde pública nos locais de trabalho; adaptando as condições de trabalho; prevenindo discriminação e exclusão e expandindo o acesso a licenças remuneradas (OIT, 2020c).

A OIT salientou a necessidade de proteção daqueles que estão expostos ao vírus ao trabalhar em atividades presenciais, como hospitais, mercados, segurança pública e outros, mas também a proteção da saúde daqueles que estão em regime de teletrabalho.

Nesse sentido, ao longo do seu quadro de políticas (OIT, 2020c), elencou os seguintes pontos de atenção para aqueles que estão realizando teletrabalho:

(a) promover a segurança e a saúde daqueles que trabalham em casa a partir de cuidados com possíveis efeitos do isolamento e da ansiedade, ergonomia e equilíbrio entre trabalho e família;

(b) propiciar aos teletrabalhadores o acesso a tecnologias adequadas, bem como suporte técnico e treinamento;

(c) garantir um meio ambiente de trabalho seguro mesmo para aqueles que trabalham remotamente, com especial atenção a medidas de acomodação para as pessoas com deficiência, o combate ao *cyberbullying* e à violência doméstica;

(d) fornecer informações claras sobre os resultados que se pretende alcançar, as condições de emprego, jornada de trabalho e formas de controle, a fim de que seja possível ao trabalhador ter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como se desconectar do trabalho.

No Brasil, foram editadas diversas normas, sobretudo em forma de Medidas Provisórias, para fazer frente aos desafios trazidos pela pandemia. Dentre elas, interessa analisar mais detidamente a Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927), de 22 de março de 2020, que foi a primeira norma adotada no Brasil para dispor, especificamente, sobre questões atinentes ao trabalho, estabelecendo “[...] medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública” (artigo 1º, MP 927). Assim, estabeleceu em seu artigo 3º as seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação (possibilidade revogada pela Medida Provisória nº 928/2020) e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Quanto ao teletrabalho, objeto de interesse deste estudo, em seus artigos 4º a 5º, a MP 927/2020 estabeleceu a possibilidade de conversão do trabalho presencial em trabalho remoto (o que condiz com as diretrizes estabelecidas pela OIT). Contudo, a MP autorizou que tal adaptação fosse a critério do empregador (sem necessidade de mútuo acordo prévio) e dispôs que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito” (artigo 4º, § 3º), sem indicar de quem é a responsabilidade por tanto, assim como o fez a Reforma Trabalhista. Ademais, também foi silente a respeito da capacitação dos trabalhadores para o teletrabalho. A MP também adotou a previsão do inciso III do artigo 62 da CLT, excluindo os teletrabalhadores do controle de jornada, o que pode favorecer o excesso de trabalho com prejuízo à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também contrariando diretrizes da OIT.

Por fim, a MP 927/2020 autorizou que o teletrabalho fosse adotado para estagiários e aprendizes. Esta possibilidade também deve ser analisada com cautela, pois aprendizes e estagiários possuem jornada de trabalho inferior e a ausência de controle pode acarretar jornada extraordinária para crianças e adolescentes, com nefastos efeitos sobre a sua educação.

Nesse sentido, o direito brasileiro de “emergência” não avançou na disciplina do tema - ou mesmo recuou, pelas razões já apontadas e a apontar -, reproduzindo basicamente as mesmas disposições já contidas na CLT, quando não alijando o teletrabalhador de direitos celetários comecinhos (assim, p. ex., no caso do inciso III que se aditou ao art. 62 consolidado). Perdeu-se, ademais, a excelente oportunidade de lidar com as intensificações dos efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores durante a pandemia.

Nada obstante, a crise sanitária exigiu uma mudança repentina e rápida do ambiente físico para o ambiente virtual, a despeito do insuficiente arcabouço legislativo. Os novos teletrabalhadores, que passaram a realizar o teletrabalho durante a pandemia de Covid-19, não tiveram tempo para

adaptação, organização ou treinamento. Ademais, em grande parte, passaram a realizar o teletrabalho em suas casas, já que as medidas de distanciamento social não permitiram o trabalho em escritórios compartilhados (*coworking*), cafés ou outros espaços coletivos. Somam-se a isso as restrições às atividades extradomiciliares, fora de casa, para se evitar o contágio pelo novo coronavírus (seja como medida de aconselhamento sanitário, seja - nos *lockdowns* - como medida legal ou administrativa de caráter cogente): providenciais para a contenção da pandemia, engendraram, em contrapartida, uma confusão ainda maior entre os tempos de trabalho e os tempos pessoais. Houve, assim, intensificação dos pontos de preocupação com as afecções físicas e mentais associadas ao teletrabalho, por conta dos fatores acima elencados: isolamento/distanciamento social, confusão entre vida profissional e pessoal, dificuldade de desconexão, sedentarismo, sensação de disponibilidade constante etc.

Cite-se, à guisa de exemplo, pesquisa realizada por Carelli *et al.*, em que foram entrevistados 4.437 profissionais da advocacia no estado do Rio de Janeiro no final de 2020, “[...] três em cada cinco advogados(as) recebem demanda de trabalho após o horário comercial (58%) e em torno de dois em cada cinco advogados(as) costumam trabalhar após as 22h durante a pandemia (38%).” (CARELLI *et al.*, 2021, p. 12). A pesquisa identificou que

[...] 41% da advocacia têm espaço de trabalho improvisado em casa e cerca de 30% tem espaço compartilhado com a família. Apenas 30% tem espaço exclusivo. Considerando que o meio ambiente de trabalho tem influência direta no que diz respeito à ergonomia, dois em cada cinco advogados(as) (38%) indicaram que o seu local de trabalho é menos ergonômico que o anterior à pandemia. [...] A maioria dos(as) advogados(as) informaram sofrer algum distúrbio osteomuscular (64%) ou algum distúrbio mental (57%) com a adoção do teletrabalho durante a pandemia, potencializando não só os danos já causados pelo vírus, como outros decorrentes das bruscas mudanças na rotina da advocacia. Mais de 20% indicou que sofria outro tipo de distúrbio, sendo que a maior parte afirmou sentir ansiedade, insônia, estresse, pânico, tristeza ou depressão [...] outro efeito que pudemos verificar sobre os(as) respondentes foi o aumento da sensação de cansaço (59%), do estresse (63%) e da pressão (44%) após a adoção do teletrabalho. (*sic*) (CARELLI *et al.*, 2021, p. 13-16).

A pesquisa citada de forma ilustrativa acima, bem como outras investigações sobre os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores (TAVARES, 2017; TAVARES *et al.*, 2020) condizem com os pontos de preocupação com o teletrabalho apontados acima.

Observa-se, portanto, que a legislação dirigida ao tratamento do teletrabalho, em ambos os casos - i.e., tanto as disposições inseridas na CLT pela Reforma Trabalhista, como as que vigoraram provisoriamente enquanto a MP 927/2020 não caducou -, pouco ou nada contribuiu para atender, em relação a essa coletividade de trabalhadores, o vetor constitucional do art. 7º, *caput*,

da CRFB (*melhoria* das condições sociais): além de apresentar lacunas e deixar espaço para a judicialização do tema, é potencialmente ofensiva à saúde física e mental dos teletrabalhadores.

E qual a resposta institucional?

Em pesquisa à base de dados da Câmara dos Deputados, a partir do termo de busca <teletrabalho> na aba de pesquisa assunto, verificou-se a existência de 65 projetos de lei (PLs) em tramitação. Dentre os 65 PLs, 51 foram apresentados em 2020, após o início da crise sanitária no Brasil, evidenciando como o teletrabalho ganhou força e passou a ser alvo de mais discussões durante a pandemia. Verificou-se que, dos 65 PLs em tramitação, apenas 26 abordam diretamente o teletrabalho, enquanto 39 versam tangencialmente sobre o tema, sem propor alterações na sua disciplina, ou citam a expressão teletrabalho em sua justificativa.

Os 26 projetos de lei que tratam diretamente de teletrabalho versam sobre a proposição de uma (nova) regulamentação geral sobre o teletrabalho (7 PLs), atividades ou trabalhadores específicos em teletrabalho (4 PLs), teletrabalho durante a pandemia (4 PLs), controle de jornada no teletrabalho (3 PLs), remuneração no teletrabalho (2 PLs), acidente de trabalho em caso de teletrabalho (2 PLs), responsabilidade pela infraestrutura no teletrabalho (1 PL), isenção de tributação para compra de equipamentos para realização do teletrabalho (1 PL), revogação das disposições sobre teletrabalho existentes na CLT (1 PL) e obrigatoriedade de o empregador fornecer capacitação sobre TICs para os empregados em regime de teletrabalho, conforme ilustrado no gráfico a seguir.



Gráfico 1 - PLs sobre teletrabalho na Câmara dos Deputados  
(elaboração própria)

Em pesquisa seguindo os mesmos critérios, foram identificados 9 PLs em tramitação no Senado Federal. Dentre os PLs, apenas cinco versam diretamente sobre o teletrabalho, tendo como objeto o controle de jornada (2 PLs), a criação do dia nacional do teletrabalho (1 PL), atividades ou trabalhadores específicos em teletrabalho (1 PL), teletrabalho durante a pandemia (1 PL) e regulamentação geral sobre o teletrabalho (1 PL), conforme gráfico abaixo.

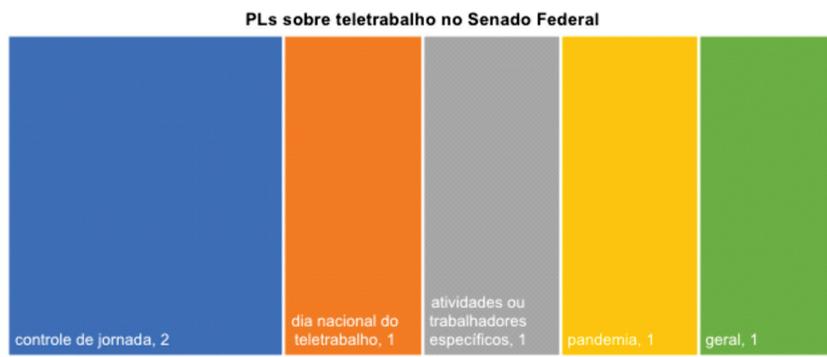


Gráfico 2 - PLs sobre teletrabalho no Senado Federal (elaboração própria)

Observa-se, pela quantidade de PLs propostos em menos de quatro anos após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista - responsável por inserir, entre os artigos 75-A e 75-E da CLT, uma regulamentação frágil e insuficiente do instituto (a par de previsões de discutível constitucionalidade, como a do já reportado art. 62, III, da CLT, excluindo o teletrabalhador do direito às horas extraordinárias) -, que foi baldado o único movimento efetivo da Lei nº 13.467/2017 no sentido de “modernizar” a legislação trabalhista (porque, a rigor, apenas neste caso pretendeu trazer regramento legal mínimo para fenômenos contemporâneos do mundo do trabalho que estavam total ou parcialmente à margem da lei). E, por conta da insuficiente regulação, segue um vivo debate legislativo sobre o tema, inclusive com a propositura de alguns projetos que, pelos textos encaminhados, dizem bem mais - e melhor - que os lacônicos dispositivos inseridos em 2017.

#### 4 O PL 5.581/2020: NOTAS PARTICULARES

Dentre os tantos projetos citados, merece particular referência o *PL 5.581/2020*<sup>4</sup> (que “Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências

<sup>4</sup> Disponível na íntegra em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node0182ft71bnu2nm1n6r2fkyaxhau8789551.node0?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0182ft71bnu2nm1n6r2fkyaxhau8789551.node0?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020). Acesso em: 12 abr. 2021.

do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências”), apresentado pelo Deputado Rodrigo Agostinho (PSB/SP), a partir de anteprojeto de lei cuja elaboração envolveu um alentado grupo de juristas, entre docentes, juízes, advogados, procuradores do trabalho e auditores fiscais, sob a coordenação do advogado paulista Ricardo Calcini, e que dedicou especial cuidado à questão da saúde e da segurança dos teletrabalhadores. Na construção do texto, a propósito, o primeiro coautor deste artigo assumiu papel de algum relevo, coordenando os trabalhos do subgrupo dedicado justamente à regulação do *meio ambiente do teletrabalho*.

Nessa direção, em esforço conceitual, o PL começa por definir o meio ambiente do teletrabalho como

[...] o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*).

Inspira-se nitidamente no que já dispunha o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, como se pode facilmente constatar<sup>5</sup>, adaptando o conceito originário à hipótese do teletrabalho.

Logo em seguida (art. 3º), estabelecendo as obrigações gerais do empregador em relação à saúde e à segurança no meio ambiente de teletrabalho - sempre de acordo com o estado atual da técnica, como não poderia deixar de ser -, o projeto dispõe ser de responsabilidade patronal implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial dos teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares (o que antecipa, p. ex., a necessidade de uma *norma regulamentadora* para o tema), que se prestarão notadamente às seguintes finalidades:

- I - prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;
- II - proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), assim entendido o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem riscos proibidos ou incrementem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

<sup>5</sup> Diz o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981 que se entende por meio ambiente “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

III - proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

IV - adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V - divulgação idônea e suficiente de informações e documentos labor-ambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Estimula-se, ademais, a autorregulação patronal, por meio de regulamentos de empresa e similares (CLT, art. 8º, *caput*), prevendo-se que, no uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo 3º, parcialmente reproduzido acima. E, na descrição dos conteúdos mínimos desses códigos de conduta, refere-se o direito à desconexão laboral, incluindo, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, *caput*, 66 e 67 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Algo substancialmente diverso, como se percebe, do que atualmente consta do art. 62 da CLT.

A “*vexata quaestio*” da inviolabilidade domiciliar (CRFB, art. 5º, XI) é resolvida, a propósito, no art. 6º do projeto, dispondo-se que o empregador deverá efetuar a avaliação ambiental do local de teletrabalho por *meio remoto*, em todo caso (e, logo, se não o fizer, poderá ser responsabilizado); ou ainda, se o caso, com *visita presencial*, exigindo-se, nessa hipótese, a autorização expressa e prévia do empregado, para cada uma das visitas, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho. Ainda nesse contexto, se o teletrabalhador recusar as visitas “*in loco*” (apesar da necessidade identificada pela empresa), deflagrará, com a sua decisão, a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, no que diz respeito às eventuais consequências negativas decorrentes da inoocorrência das visitas presenciais.

O projeto de lei ainda dedica especial atenção à saúde mental do trabalhador (veja-se o art. 8º, alcançando inclusive os ensejos cada vez mais recorrentes de *cyberbullying*, de assédio moral virtual, de tecnoestresse, de vício em tecnologia e de consumo incrementado de álcool e substâncias psicoativas), como também à ergonomia organizacional (art. 9º) e à própria formalização das comunicações de acidentes de trabalho e de doenças

ocupacionais no âmbito do teletrabalho (art. 11).<sup>6</sup> E, por fim, cuida das hipóteses de responsabilidade civil do empregador nos contratos individuais de teletrabalho (art. 16), em linha semelhante à que apontávamos *supra* (seção 2), ainda que com maiores restrições: a obrigação patronal de indenizar por danos pessoais é essencialmente *aquiliana*, estabelecendo-se nos casos de conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos (CC, arts. 927, *caput*, 932, III, e 933); mas, em paralelo, poderá haver responsabilidade civil *objetiva* (i.e., independentemente de culpa ou dolo do empregador ou de seus prepostos/empregados), conquanto apenas nos casos de teletrabalho realizado em estações de *coworking* ou similares (i.e., nos ambientes diretamente organizados pelo empregador ou tomador de serviços), situação em que

[...] impor-se-á a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente.

A ênfase nas questões de saúde e segurança do teletrabalhador, enfim, aparece na própria justificativa do projeto de lei, estabelecendo a adequada conexão da temática com os debates universais já postos em sede de proteção ambiental. *In verbis*:

[...] Esta realidade, de trabalho em *home office* ou teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País, sendo certo que o debate acerca da desnecessidade de retorno efetivo aos locais de trabalho ganha cada vez mais projeção, haja visto a enorme adaptação e aceitação por este “tipo” de trabalho sendo necessária a regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho. [...] Com efeito, a preocupação ambiental plasmou-se internacionalmente em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, quando se reconhecia que o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente e que, de todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais

<sup>6</sup> Nos termos do art. 15 do PL 5.581/2020, “[...] é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, *caput*, e 20, I e II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência. § 1º. A disposição do *caput* não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. § 2º. O empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.”

preciosa, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI. [...] (sic)

Não pode ser outro, a nosso sentir, o norte adequado para o tratamento da questão. Que não se perca esse rumo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, neste estudo, analisar se e como a regulamentação existente no direito brasileiro sobre o teletrabalho pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

Analisou-se, inicialmente, que o artigo 6º da CLT (com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011) foi o primeiro dispositivo a evidenciar que o trabalho realizado à distância não retira a caracterização do empregado como tal e que os meios eletrônicos e informatizados se equiparam a outras formas de controle pessoal. Contudo, o artigo 6º não avançou na disciplina das peculiaridades do teletrabalho.

Somente em 2017, com a Reforma Trabalhista, essa modalidade de trabalho foi tratada de forma mais expressa na CLT. Contudo, como se viu, as disposições da Reforma Trabalhista, além de controversas, foram lacunosas, deixando à margem de qualquer regulação os aspectos do teletrabalho que tendencialmente afetam a saúde física e mental dos teletrabalhadores (assim, e.g., a conveniente extensão “invisível” das jornadas formais e informais - ao ponto de se lhes negar o direito às horas extras e, de certo modo, à própria desconexão - e a tendencial entropia do meio ambiente laboral doméstico, pela qual o empregador convenientemente não se responsabiliza, mercê da inviolabilidade domiciliar).

Ademais disso, a necessidade de uma nova e mais cuidadosa disciplina para o teletrabalho foi evidenciada a partir da pandemia de Covid-19, momento em que o teletrabalho se popularizou e se tornou alternativa para a continuidade das atividades com menor chance de contágio. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada durante a pandemia, cerca de 8,6 milhões de pessoas estavam realizando teletrabalho em junho de 2020; a tendência, ademais, é que tal modalidade cresça nos próximos anos (OIT, 2020).

Nesse sentido, dado o que já foi evidenciado com a pandemia de Covid-19 e considerando a tendência de crescimento dessa modalidade de trabalho, é necessário que uma nova regulamentação do teletrabalho sobrevenha, abrangente e cuidadosa, atentando especialmente para os pontos de potencial afecção da saúde física e mental dos trabalhadores, no tocante ao tempo de trabalho, desconexão, ergonomia e responsabilidade em caso de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

De outra parte, enquanto não houver disciplina suficiente - e é esta a situação atual, de uma irônica *anomia* acautelada pela própria fonte normativa (Capítulo II-A do Título II da CLT) -, resta ao Poder Judiciário a decisão de controvérsias no caso concreto, ante a vedação do “*non liquet*”, com base no arcabouço constitucional dos direitos sociais fundamentais (CRFB, artigos 7º a 11), nas normas-princípios de regência especial do Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, *caput*) e, onde couber, nas convenções e acordos coletivos de trabalho que regulam setorialmente a matéria, como frutos concretos do diálogo social. Quanto a isto, em particular, interessa recuperar a função histórica da negociação coletiva, já reconhecida pela OIT - inclusive em relação à própria Lei nº 13.467/2017 (OIT, 2018) -, que é a de otimizar as condições de trabalho e promover o direito fundamental à saúde do trabalhador (inclusive no teletrabalho).

Nessa alheta, o futuro do trabalho - e, nesse ensejo, o do teletrabalho - deve considerar não apenas os avanços inexoráveis da tecnologia, mas também as necessidades éticas e humanitárias da regulação do trabalho. Um “futuro” que admita novas formas de exploração do trabalho sem as correspectivas garantias sociais, notadamente no campo do direito à saúde e de outros direitos fundamentais, não será mais que uma infame distopia.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, Pedro. Teletrabalho: quais são as consequências para a saúde mental? *Revista Científica da Ordem dos Médicos*, v. 31, n. 3, p. 237-243, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20344/amp.15735>. Acesso em: 01 abr. 2021.

ALON, Titan M. *et al.* *The impact of COVID-19 on gender equality* - NBER working paper 26947. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2020. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w26947>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Eduardo Valente. PL 3129/2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>. Acesso em: 01 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline C. G. Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos A. Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96/71>. Acesso em: 01 abr. 2021.

EUROFOUND; OIT. *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf). Acesso em: 02 abr. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio, SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (org.). *Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização*. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional*. São Paulo: LTr, 2019.

ITCILO. *International labour law and domestic law: a training manual for judges, lawyers and legal educators: occupational safety and health*. Turin: Training Centre of the ILO, 2018.

OIT. *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. 2020c. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739047/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang-en/index.htm). Acesso em: 28 mar. 2021.

OIT. *Application of International Labour Standards 2018: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 107<sup>th</sup> Session, 2018. Report III (Part A): General Report and observations concerning particular countries*. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

OIT. *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. 2020a. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/publication/wcms_747075.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

OIT. *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*. 2020b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

OMS. *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Organizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 02 abr. 2021.

TAVARES, Aida Isabel. *Telework and health effects review*. *International Journal of Healthcare*, v. 3, n. 2, p. 30, 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Aida-Isabel-Tavares/publication/318108862\\_Telework\\_and\\_health\\_effects\\_review/links/5966524e0f7e9b80917fea7d/Telework-and-health-effects-review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Aida-Isabel-Tavares/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review/links/5966524e0f7e9b80917fea7d/Telework-and-health-effects-review.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

TAVARES, Fernando *et al.* *Teleworking in portuguese communities during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, v. ahead-of-print n. ahead-of-print, 2020. Disponível em: [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html?casa\\_token=gXf8FIU8N9wAAAAA:3YoxLII12MYKnMgrehcNJWd-y9P89xzN-1rcWQw-SzwZwsL5fa18Fru4Gi1QYuV6CiSxjF0OER4Gp2yZV5mtGVpSecXH5t1zxx1VcEKLHV5se8wF0PUA](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html?casa_token=gXf8FIU8N9wAAAAA:3YoxLII12MYKnMgrehcNJWd-y9P89xzN-1rcWQw-SzwZwsL5fa18Fru4Gi1QYuV6CiSxjF0OER4Gp2yZV5mtGVpSecXH5t1zxx1VcEKLHV5se8wF0PUA). Acesso em: 01 abr. 2021.

TOOMINGAS, A.; HAGBERG, M.; HEIDEN, M.; RICHTER, H.; WESTERGREN, K. E.; TORNQVIST, E. Wigaeus (1 January 2014). *Risk factors, incidence and persistence of symptoms from the eyes among professional computer users*. *Work (Reading, Mass.)*. 47 (3): 291-301. Disponível em: doi:10.3233/WOR-131778. Acesso em: 12 abr. 2021.

USHAKOVA, Tatsiana. *El teletrabajo en el derecho de la OIT: teleworking the ILO law*. *Revista de información laboral*, n. 9, p. 55-75, 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5235765>. Acesso em: 01 abr. 2021.

VIDRIO-BARON, Susana; SANDOVAL VALLEJO, Mónica Elizabeth. *Teletrabajo: desambiguación a través de una revisión bibliográfico-epistemológica bilingüe*. *Information Systems in Latin America (ISLA)*, 2020. Disponível em: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=isla2020>. Acesso em: 01 abr. 2021.



# A ALQUIMIA CAPITALISTA NO PROCESSO DE ESCRavidÃO DIGITAL\*

## *CAPITALIST ALCHEMY IN THE PROCESS OF DIGITAL SLAVERY*

Viviane Vidigal\*\*

Oscar Krost\*\*\*

O que eu padeço não é escravidão?  
Ser logo servo de outro ou de ti, que monta?  
(Fausto de Goethe)<sup>1</sup>

### RESUMO

Em uma alquimia capitalista evaporam-se os direitos trabalhistas e aumenta-se a exploração do trabalho humano. A hipótese de pesquisa é a de que a Revolução Digital vem sendo modulada a favor da acumulação do capital em detrimento da condição humana do(a) trabalhador(a). Com o método dialético, foram empregadas técnicas de pesquisa qualitativa, cujo desenvolvimento ocorreu a partir de dados empíricos, recolhidos por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores(as) de plataformas digitais da região metropolitana de Campinas/SP e São Paulo/SP, somadas à análise bibliográfica e documental, de modo a demonstrar como a tecnologia se articula com exploração do trabalho humano no processo de uberização do trabalho.

**Palavras-chave:** Alquimia. Capitalismo. Trabalho digital. Uberização.

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 11.06.2021.

\*\* Professora e Pesquisadora. Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP (SP, Brasil), orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UNISAL. Integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). E-mail: v192482@dac.unicamp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-237>.

\*\*\* Juiz do Trabalho do TRT da 12ª Região/SC, Professor, Mestre em Desenvolvimento Regional (PPGDR/FURB), Pós-Graduando em Relaciones del Trabajo y Sindicalismo pela Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO/Argentina), Membro do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho e autor do blog <https://direitodotrabalhocritico.com/>.

<sup>1</sup> GOETHE, Johann Wolfgang Von. *Fausto: uma tragédia de Goethe*. Traduzido por Agostinho Dornellas. Lisboa, 1867. p. 84.

## ABSTRACT

*In a capitalist alchemy, labor rights evaporate and exploitation increases. The research hypothesis is that the Digital Revolution has been modulated in favor of capital accumulation to the detriment of the worker's human condition. With the dialectical method, qualitative research techniques were used, whose development occurred from empirical data, collected through semi-structured interviews with workers from digital platforms in the metropolitan region of Campinas/SP and São Paulo/SP, added to bibliographical and documental analysis in order to demonstrate how technology and the exploration of human labor are articulated in the process of uberization of work.*

**Keywords:** Alchemy. Capitalism. Labor digital. Uberization.

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho se vê desafiado a repensar seus fundamentos e seus capítulos mais sensíveis, não podendo permanecer estático, quando se trata de pensar o impacto das novas tecnologias e a emergência da era digital, que corresponde ao período histórico em que a vida social e as relações de trabalho passaram a ser mediadas por algoritmos e operações digitais. Diante da tecnologia avançada, da inteligência artificial, da aceleração da vida e do encurtamento tempo e espaço, adentra-se na revolução digital, em um novo estágio de desenvolvimento do capitalismo.

Dados empíricos, neste artigo, sustentam a hipótese elaborada por Ricardo Antunes de que, no capitalismo de plataforma, vivenciamos, em plena era digital, a ampliação ilimitada, sob comando do capital financeiro, de formas pretéritas de extração e sucção do excedente de trabalho que recordam a exploração e espoliação da fase primeva do capitalismo, a protoforma do capitalismo (ANTUNES, 2020). Em uma alquimia capitalista, evaporam-se os direitos trabalhistas e aumenta-se a exploração do trabalho humano.

O artigo traz exemplos de como a Revolução Digital vem sendo modulada a favor da acumulação do capital em detrimento da condição humana dos trabalhadores.

Para demonstrar tais teses, estruturamos o texto, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: na primeira, será apresentada a hipótese de que a tecnologia vem sendo modulada a favor da acumulação do capital em detrimento da condição humana e a hipótese elaborada por Ricardo Antunes de que, no capitalismo de plataforma, vivenciamos, em plena era digital, a protoforma do capitalismo. Na segunda parte, será apresentado o papel do Estado neoliberal. Na terceira, a mística do empreendedorismo. Na quarta e derradeira parte, será problematizada a doutrina trabalhista face às relações de trabalho digitais.

Antes, porém, cabe esclarecermos a metodologia utilizada. Os dados, aqui apresentados, são fruto de duas pesquisas de Viviane Vidigal:

uma concluída e outra em andamento. A primeira, intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, foi realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, na qual foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX<sup>2</sup> nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). A segunda, intitulada “Profissão Aplicativo: a plataformização do trabalho feminino”, foi iniciada em março de 2020. As entrevistas estão em andamento, e o estudo tem como objeto os motoristas da Uber, motoristas da Lady Driver<sup>3</sup>, entregadores(as) de comida do iFood e manicures da Singu<sup>4</sup>, nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP).

Para este artigo, contaremos com excerto de uma entrevista realizada. O nome apresentado é fictício e segue o acordo de anonimato firmado entre o entrevistado e a pesquisadora.

## 1 - TECNOLOGIA COMO ELIXIR DA EXPLORAÇÃO

As décadas derradeiras do século XX foram caracterizadas por mudanças e rupturas, especialmente por conta da intensificação das interações transnacionais. Complexo e multicausal, tal fenômeno foi alavancado por fatores originados dos mais diversos campos da vida, com destaque à tecnologia desenvolvida pela chamada Revolução Técnico-Científica Informacional (KROST, 2016).

Diversamente da I e II Revoluções Industriais (séculos XVIII e XIX), nas quais as modificações tecnológicas ocorriam no âmbito fabril para, após décadas, atingir a sociedade, a III Revolução inobservou o espaço da produção, tampouco ritmos e tempos comuns à época. Em questão de alguns anos, todo o planeta fazia uso de diversas técnicas e equipamentos, como computadores e *internet* (KROST, 2016).

Pela velocidade e campo de abrangência, a revolução, cujas fases anteriores se restringiram a um país (Inglaterra) ou a um único continente (Europa, não ignorando Estados Unidos e Japão), passou a atingir o globo terrestre, justificando o título de “globalização” (KROST, 2016).

Para Boaventura de Sousa Santos, o processo vai da

[...] globalização dos sistemas de produção e das transferências financeiras, à disseminação, a uma escala mundial, de informação e imagens através dos meios de

<sup>2</sup> A principal e mais usada opção da Uber, o UberX, oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

<sup>3</sup> Aplicativo de transporte que conecta passageiras e motoristas mulheres. <https://ladydriver.com.br/>.

<sup>4</sup> Empresa aplicativo de profissionais da beleza. Cerca de 200.000 clientes cadastrados. Mais de 3.000 profissionais. <https://singu.com.br/>.

comunicação social ou às deslocações em massa de pessoas. (SANTOS, 2011, p. 25).

Mais do que a relativização do tempo e do espaço pelas novas tecnologias desenvolvidas pela III Revolução Industrial ou Revolução Técnico-Científica Informacional, a globalização se traduz em um acontecimento multifacetado, com projeções econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas, complexamente interligadas. Por isso, explicações monocausais e interpretações monolíticas são inadequadas para compreendê-la (SANTOS, 2011). Deve-se examiná-la como algo atípico, dinâmico, com inusitada capacidade de expansão e dotado de conteúdo multidisciplinar (OLSSON, 2004).<sup>5</sup>

Temos, portanto, em um contexto de globalização, a tecnologia como algo penetrante e invasor, rápido e miniaturizado. Gerou-se um novo movimento, chamado por Harvey (2012) de “compressão do espaço-tempo”, segundo o qual os horizontes temporais da tomada de decisão se estreitam, ao mesmo tempo em que a comunicação via satélite possibilita a difusão imediata dessas decisões num espaço amplo e variado, reforçando a administração descentralizadora. Sente-se que o mundo é menor e as distâncias, mais curtas, que os eventos em um determinado lugar têm um impacto imediato sobre pessoas e lugares situados a uma grande distância.

A acumulação flexível nos processos de produção e do trabalho está intrinsicamente relacionada à questão da tecnologia<sup>6</sup>. A partir da adoção das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), baseadas no acesso à *internet* e na conexões em rede, nos processos de trabalho, foram estabelecidas novas formas de controle sobre o trabalho baseadas em uma dispersão dos trabalhadores, mas que os submetem a um controle centralizado e acentuado.

Pelo aumento da maleabilidade disponível aos empregadores, estes passam a pressionar e controlar ainda mais a força de trabalho fragilizada pelos altos níveis de desemprego estrutural, assim entendido o que atinge de modo constante e quase invariável uma parcela da população, ao contrário

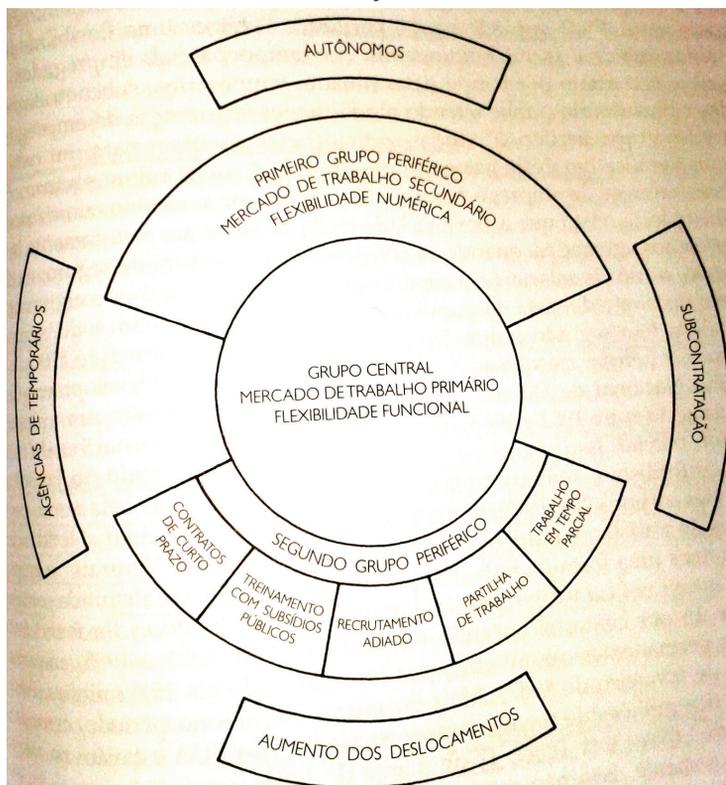
---

<sup>5</sup> Não haveria um único movimento global, inevitável e natural, como se a história pudesse transcorrer em sentido linear. Mostra-se mais prudente considerar a existência de, pelo menos, duas forças de caráter global, em sentidos opostos, e pautadas em concepções distintas de mundo. De um lado, um ideário hegemônico, alavancado pelo capital financeiro internacional em prol da retirada dos Estados do campo econômico, defensor da queda das barreiras nacionais, da diminuição das prestações positivas sociais, da desregulamentação do mercado de trabalho, da privatização e do controle de políticas públicas das Nações periféricas e semiperiféricas. O Neoliberalismo e a economia de mercado, por meio da acumulação flexível de capital, seriam os eixos principais dessa vertente, e o fluxo de riqueza, o norte a ser alcançado. Do outro lado, estaria um processo contra-hegemônico, marcado pela preservação dos espaços de sociabilidade em pequena escala, das comunidades, da autossustentabilidade e de tudo o que representasse a identificação dos grupos em seus locais de convivência (KROST, 2016).

<sup>6</sup> Cabe ressaltar que não aderimos à tese de que as transformações organizacionais foram determinadas pela tecnologia, mas, sim, superintensificadas pela revolução tecnológica.

do desemprego conjuntural, cujos índices variam de acordo com eventos de duração determinável e ocorrência pontual. Cai o valor dos salários, elevando-se o volume de subcontratação e enfraquece-se o poder sindical. Direitos e garantias sofrem grave erosão, proporcional ao afastamento do trabalhador do núcleo do sistema, em uma estrutura de mercado de trabalho assim definida por Harvey:

Figura 1. Estruturas do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível.



In: *Institute of Personnel Management* apud HARVEY<sup>7</sup>

Mais recentemente, com advento da Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial, novas práticas de organização do trabalho, como o trabalho mediado por aplicativos, passaram a ser formuladas e implementadas. A adoção de aplicativos baseados em cálculos algorítmicos nos diferentes processos

<sup>7</sup> HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2012. p. 143.

produtivos possibilitou aumentar a capacidade das empresas de armazenar e analisar dados sobre as tarefas realizadas pelos trabalhadores.

Ao analisarmos o trabalho dos uberizados, não nos parece que as novas tecnologias da informação, materializadas pelo aplicativo, estariam promovendo o fim do trabalho, tal como aventado por alguns teóricos do trabalho imaterial (GORZ, 1987; OFFE, 1989)<sup>8</sup>, mas sim ocasionando uma maior exploração dos trabalhadores (VIDIGAL, 2020). Em “O Privilégio da Servidão”, Antunes sustenta que, contrariamente ao que foi propugnado pela bibliografia apologética, que vislumbrou um novo mundo criativo no trabalho a partir do avanço técnico-informal digital, do advento dos *smartphones*, *iPads*, *iPhones*, algoritmos, inteligência artificial, big data, *internet* das coisas, 5G, impressão 3D, etc., o que estamos presenciando - e as pesquisas e estudos vêm sistematicamente confirmando - é o seu exato inverso (ANTUNES, 2020).

Das novas configurações trabalhistas a que mais se expande no Brasil é aquela que vem sendo denominada de modo mais genérico como trabalho uberizado. A uberização vem significando individualização, invisibilização, prática de jornadas extenuantes, tudo isso sob impulso e comando dos algoritmos que são programados para rigorosamente controlar e intensificar os tempos, ritmos e movimentos da força de trabalho (ANTUNES, 2020).

Como destaca Dal Rosso, a exploração do trabalho, na Modernidade, passa a ser cada vez mais intensa: “O tempo livre, o tempo de não trabalho, passa a ser engolido pelo trabalho. A tecnologia que poupa trabalho está falhando em liberar aqueles que trabalham.” (DAL ROSSO, 2008, p. 71).

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa explicam que a tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, é capaz de organizar toda a atividade (REIS, CORASSA, 2017).

Ursula Huws, a seu turno, demonstra a capacidade com que o capital, com a ajuda da tecnologia, vem conseguindo incorporar uma série de trabalhos antes informais e fragmentados a uma rede de monopólios - as plataformas digitais. Essas empresas estariam alcançando alta margem de

---

<sup>8</sup> Teses relacionadas ao fim do trabalho ganharam destaque especialmente no contexto europeu do início dos anos 80, buscando interpretar o sentido, a profundidade e a natureza das mudanças que se processavam no âmbito do trabalho, a partir da identificação de tendências de redução do emprego industrial, de proliferação das atividades de serviços e de diminuição da jornada de trabalho. Contrapunham-se, assim, à visão dos autores clássicos da Sociologia, especialmente Marx, para quem a sociedade moderna e sua dinâmica central constroem-se como uma “sociedade do trabalho”. Nesse debate, sobressaem os estudos de Gorz (1987) e Offe (1989), que buscaram interpretar tais mudanças pela via da perda de centralidade do trabalho como elemento fundante das relações sociais e da construção identitária dos indivíduos.

lucro, proletarizando o setor de serviços (HUWS, 2017, p. 30). Como afirma o CEO da *Figure Eight*<sup>9</sup>:

Antes da *Internet*, seria realmente difícil encontrar alguém, sentar por dez minutos e conseguir que eles trabalhassem para você e, em seguida, demiti-los após esses dez minutos. Mas com a tecnologia, você pode encontrá-los, pagar uma pequena quantia e depois se livrar deles quando não precisar mais deles. (MARVIT, 2014, tradução nossa).<sup>10</sup>

A resultante da complexa combinação entre avanço informacional e expansão das plataformas digitais, em plena era de hegemonia do capital financeiro (ANTUNES, 2020), traz as seguintes situações laborais: por meio das narrativas dos trabalhadores(as) uberizado(as), podemos constatar que a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois eles receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas; os referidos profissionais ainda trabalham por demanda e por metas<sup>11</sup> a cumprir. A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As “férias”, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentação de maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL, 2020).

E, além dessa intensa exploração, soma-se, segundo Antunes (2020), uma forte espoliação, presente quando os(as) trabalhadores(as) arcam com as despesas de compra e respectivas manutenções dos equipamentos de trabalho.

Diante dessas condições laborais, propõe Antunes (2020) que o capitalismo hoje, montado sob plataformas, é uma espécie de protoforma do capitalismo, ao lembrar que, nas fábricas de Manchester, as jornadas de trabalho humano frequentemente ultrapassavam 12 horas por dia. Ou seja, em pleno século XXI, estaríamos presenciando o “[...] reencontro entre o capitalismo de plataforma com aquele praticado durante a protoforma do capitalismo.” (ANTUNES, 2020). Tecendo um paralelo entre esses dois lapsos temporais, ele afirma parecer existir:

---

<sup>9</sup> A *Figure Eight* é uma empresa de aprendizado de máquina e inteligência artificial humana, baseada em San Francisco.

<sup>10</sup> No original: “*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.*” (MARVIT, 2014).

<sup>11</sup> As metas são predeterminadas pelo próprio trabalhador que só para de trabalhar quando as atinge.

[..] uma curiosa e tenebrosa similitude entre essas fases historicamente tão distintas do capitalismo, mas que se reencontram: em plena era digital, estamos presenciando a ampliação ilimitada, sob comando do capital financeiro, de formas pretéritas de extração e sucção do excedente de trabalho que recordam a exploração e espoliação daquela fase primeva do capitalismo.<sup>12</sup>

Foi motivado por essa pista que o autor denominou o trabalho uberizado de **escravidão digital** (ANTUNES, 2018). Explorados(as) e espoliados(as), trabalhadores(as) são tratados(as) como escravos(as) digitais pelas grandes plataformas corporativas.

Ao colocarmos que a tecnologia é usada para a exploração em detrimento da condição humana do(a) trabalhador(a), não realizamos uma leitura determinista como Alain Touraine (1970) e Daniel Bell (1977) fizeram da tecnologia, ao entendê-la quase como uma entidade, livre dos conflitos da sociedade na qual foi produzida. Já para Braverman (1980), a tecnologia apenas reflete e aprofunda uma relação de poder já existente. É essa relação de poder e os conflitos da sociedade que culminaram na uberização do trabalho que o presente texto busca iluminar (VIDIGAL, 2020).

O *ethos* do trabalho uberizado se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, de corrosão, derrelição e devastação cabal dos direitos trabalhistas, de eufemismo da flexibilização das leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual (VIDIGAL, 2020), aliado ao discurso “empendedorista” do sujeito neoliberal.

## 2 - O ALQUIMISTA: ESTADO NEOLIBERAL

Ao analisarmos essa forma de organizar o trabalho, tomando por lócus analítico o contexto brasileiro, levamos em consideração a nossa especificidade histórica. Contido no objeto em análise está o contexto social, econômico e político que tornou possível a configuração de novas formas de relações de trabalho no Brasil contemporâneo (VIDIGAL, 2020).

As plataformas se popularizaram no país em meados de 2014, não somente em meio ao receituário neoliberal, mas também em meio à quarta recessão econômica, que vivenciamos desde 2015, na qual os trabalhadores passaram a ter rendimento menor e ocupações a menos.

Hoje, o desemprego generalizado e a pobreza crescente apontam para direção inversa à verificada nos anos 2000. O índice de desemprego no Brasil é de 11,8%, de acordo com dados oficiais de 2020. O número de desempregados é de 12.8 milhões, de acordo com o Instituto Brasileiro de

---

<sup>12</sup> Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Digilabour, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em: 20 out. 2020.

Geografia e Estatística<sup>13</sup>, encontrando essas pessoas no trabalho uberizado alternativa para o desemprego prolongado, por mais precário e inseguro que seja (VIDIGAL, 2020).

Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados, tal como nos governos neoliberais durante os anos de 1990; a redução dos direitos sociais e trabalhistas está em voga (POCHMANN, 2016). A plataforma do Governo Temer assimilou as diretrizes do documento peemedebista *Ponte para o Futuro*, que foi renomeado, passando a ser chamado de *Para reconstruir o Brasil*, a fim de constituir a retomada da agenda neoliberal dos anos 1990.

A Reforma trabalhista, em 2017, foi uma chancela do Estado ao processo de uberização, ao legalizar situações que se traduzem em precarização do trabalho. Uma das principais mudanças na legislação trazida pela Reforma Trabalhista é a regulamentação do trabalho intermitente<sup>14</sup>, já existente em outros países<sup>15</sup> e que, em suma, pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda (e a percepção do empregador) e seja remunerado com base nessas horas que efetivamente trabalhar. Seus outros direitos, como as férias, por exemplo, serão concedidos proporcionalmente à intermitência do contrato.

A despeito de a previsão celetista do trabalho intermitente ser aplicável ao empregado subordinado, e os trabalhadores uberizados não possuírem tal estatuto jurídico, ao positivar tal situação, o Estado naturaliza a situação de intermitência e o estabelecimento da normalidade em apenas ser remunerado o empregado quando for chamado, sem lhe ser garantido o salário mínimo (VIDIGAL, 2020).

O anteprojeto de lei apresentado pelo governo Temer ao Congresso Nacional, em 23/12/16, e que recebeu o número 6.787/16, destinado a modificar normas trabalhistas, tinha nove páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas sete artigos da CLT, além de propor uma reformulação na Lei nº 6.019/16 (trabalho temporário).

---

<sup>13</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

<sup>14</sup> Trabalho intermitente - Reforma Trabalhista “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...] § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

<sup>15</sup> O modelo do contrato de trabalho intermitente já existe em outros países: em Portugal, sob o mesmo nome, desde a promulgação do Código do Trabalho em 2009; na Itália, através da Lei Biaggi, em 2003, nomeado *Lavoro intermitente* ou *chiamata*; na Alemanha, desde 1985, “Lei de Promoção do Emprego”, nomeado *Arbeit Auf Abruf*; nos Estados Unidos, na figura dos trabalhadores sujeitos ao *just-in-time scheduling*; e na Inglaterra, o *zero-hour contract*, no qual o trabalhador vive em constante sobreaviso, sem qualquer garantia do número de horas que trabalhará mensalmente e, por conseguinte, de sua remuneração.

No entanto, no relatório final do PL nº 6.787/16, apresentado em 12/04/17, foram 132 páginas, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos da CLT, dentre artigos e parágrafos. O referido Projeto de Lei foi sancionado, culminando na Lei nº 13.467/17. Como justificativa à essa reforma de mais de 200 dispositivos da CLT, difundiu-se publicamente a notícia de que a “reforma” trabalhista era necessária e adviria para:

a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical. (SOUTO MAIOR, 2017).

Sobre argumentos já contestados amplamente pela literatura disponível (PIASNA; MYANT, 2017; GIMENEZ; SANTOS, 2018; SILVA, 2018), que demonstram a inexistência de relação de causa entre o rigor da legislação trabalhista e a persistência da informalidade e do desemprego, Krein (2018) afirma que a Reforma foi feita sob argumentos falsos ou que não encontram evidência empírica na realidade, tais como:

1. há inúmeros estudos que mostram que a flexibilização não é capaz de gerar emprego;
2. a produtividade não decorre da flexibilização, mas de inúmeros outros fatores, tende sempre a ser pró-cíclica, crescendo no momento que a economia incrementa;
3. a segurança jurídica almejada pelas empresas é para fazerem o que é bom para os seus negócios, transferindo a insegurança aos trabalhadores;
4. o ataque à Justiça do Trabalho pelo número expressivo de processos trabalhistas é outra falácia, pois a Justiça Federal, mesmo tendo menos capilaridade, tem um número de processos maior. Ou seja, é o ataque às instituições que possam colocar freios à liberdade do empregador de fazer o que quiser com os seus assalariados;
5. gera uma competitividade espúria, em que a redução de custos recai somente sobre a condição de vida dos trabalhadores, reforçando uma tendência de maior rebaixamento dos salários;
6. fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social e das políticas sociais. Enfim, é uma reforma que atende os pleitos dos empresários para reduzir custos, mas com imenso potencial de esgarçar o tecido social e aprofundarmos uma sociedade marcada pela desigualdade, violência e exclusão social. (KREIN, 2018).

Em Moraes Filho (2014) e Catharino (1982), vê-se que a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017).

A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista. Em uma sociedade fundada na

troca entre capital e trabalho, na qual este não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma de subsistência física, o trabalhador - sem uma proteção minimamente adequada - será transformado em coisa (mercadoria) durante o tempo de labor (SOUTO MAIOR, 2019). Ensina o autor que a proteção é princípio e, conseqüentemente,

[...] a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica-se como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras. (SOUTO MAIOR, 2017).

O princípio da proteção a quem trabalha, que determina a existência de regras trabalhistas, dá, portanto, a medida da exploração possível. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 negam a noção de proteção e as diretivas que justificavam a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Mesmo os autores da Reforma Trabalhista admitiram que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. A despeito das inúmeras críticas, que já verificamos, a ela e das afirmações de sua inconstitucionalidade<sup>16</sup>, suas regras continuam em vigência (VIDIGAL, 2020).

A Reforma Trabalhista, ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção, incentiva a exploração do trabalho humano. Se novas formas de trabalho pedem regulamentações que a abarquem, e mudanças se demonstram, por vezes, necessárias, é exigida a flexibilidade. Contudo, como ensina Márcio Túlio Viana, o princípio protetivo, princípio-mãe do Direito do Trabalho, deve sim ser rígido:

[...] o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte - e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante - o da proteção - do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos. (VIANA, 2004, p. 242).

<sup>16</sup> Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, sempre que negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho. Por consequência, atraem a incidência da regra do artigo 9º da CLT, que as torna nulas. Sob a perspectiva constitucional, negam o *caput* e todo o conteúdo do artigo 7º da Constituição, sendo então inconstitucionais. Do ponto de vista da hermenêutica jurídica, negam a razão histórica pela qual o Direito do Trabalho reconhece fontes formais produzidas, de modo autônomo, pelas partes.

Quase dez anos antes das mudanças legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei Complementar nº 128 de 2008, criou-se o MEI (Microempreendedor Individual), estimulando a pessoa que trabalha por conta própria a se legalizar como pequeno empresário, com escopo de ter acesso a direitos trabalhistas antes não recebidos. De acordo com Antunes:

[...] a conversão em MEI não passa de uma forma de legalizar a burla, aquela que é responsável pela supressão de direitos do trabalho assalariado e que, por isso, trará consequências funestas para uma sociedade que realiza uma demolição completa dos direitos do trabalho. Que isso seja desse modo alardeado por um representante do governo é a expressão plena de uma política de abandono completo da classe trabalhadora no Brasil.<sup>17</sup>

Diante deste contexto, o atual presidente do Brasil faz declarações públicas de que o trabalho informal é o modelo a ser seguido, com o discurso de estímulo ao empreendedorismo.

### 3 - A MÍSTICA DO EMPREENDEDORISMO

A imagem do empreendedor é aquela do indivíduo que se faz sozinho em um cenário de riscos, incertezas e crises e que deve contar apenas com sua performance e uma “atitude mental vencedora”; a “[...] ação de empreender é eleita como instrumento de um heroísmo generalizado.” (EHRENBERG, 2010, p. 13). As gerências/plataformas se apropriam simbolicamente do discurso “empreendedorista” como modelo de excelência e superação, tornando-se uma ferramenta importante para que as empresas puguem um comportamento competitivo e formatem seu trabalhador para que ele apenas prossiga produzindo ininterruptamente, estando integralmente disponível para atender às demandas a qualquer momento, fazendo a engrenagem capitalista rodar com maior eficiência e velocidade (VIDIGAL, 2020).

Pesquisas revelam que tal discurso, embora tenha origem nos países “ricos e desenvolvidos”, é mais difundido nos países com altas taxas de desemprego (CABANAS; ILLOUZ, 2019). Nesse sentido, as elaborações da pesquisadora Antônia Colbari (2007) nos fornecem elementos relevantes para entender o lugar que a retórica do empreendedorismo assume na dinâmica atual, desafiando-nos a pensá-la como uma matriz ideológica integrada à nova fase do capitalismo mundial, na qual a figura do trabalhador formal celetista vai cedendo lugar para a do empreendedor.

Na interpretação de Colbari, em um contexto que chama de pós-fordista e flexível, o empreendedorismo se configura como uma estratégia

---

<sup>17</sup> MARCHESAN, Ricardo. Empreendedorismo é mito em país que não cria trabalho digno, diz sociólogo. *UOL*, em São Paulo 14/09/2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/09/14/entrevista-sociologo-ricardo-antunes-trabalho-emprego-empreendedorismo.htm>. Acesso em: 20 out. 2020.

de combate à crise do assalariamento. A ação empreendedora entra como substituta da empregabilidade, criando um estímulo ao “autoemprego”; dessa forma, “[...] o ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma sociedade moldada segundo o *ethos* do empreendedorismo.” (COLBARI, 2007, p. 100).

A autora defende ainda o empreendedorismo como conjunto de valores que, ao atravessar a esfera do trabalho e das empresas, molda a ação dos sujeitos sociais para além da dimensão econômica.

As condições nas quais o trabalho é desempenhado pelos trabalhadores uberizados podem distorcer a percepção que a sociedade pode ter deles e contribuir significativamente para uma desumanização percebida de suas atividades e a descartabilidade das pessoas. Esses profissionais, em um primeiro momento, sob a retórica do empreendedorismo, acabam por criar uma visão positiva dessa atividade, ao realizar o sonho de trabalhar sem patrão, na busca do ideal de liberdade (VIDIGAL, 2020). Na verdade, o chamado empreendedorismo é caracterizado por Vasapollo (2005) de modo claro como forma oculta

[...] de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho “autônomo” de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.

Existem muitas armadilhas linguísticas, como o uso de termos que buscam dissociar as tarefas que as pessoas realizam por meio das plataformas da noção de trabalho. As empresas usam epítetos, como “parceiro”, que esvaziam o conteúdo laboral das atividades. Trata-se de um dos ardis empresariais que contribui para o apagamento da figura do trabalhador.

Todas as plataformas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentam apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre partes. Contratam com a mensagem: “Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente.”<sup>18</sup>, valendo-se de táticas<sup>19</sup>, que logram fazer o entregador se identificar mais facilmente como autônomo, distanciando-se da ideia de empregado subordinado (VIDIGAL, 2020).

Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia das empresas do capitalismo de plataforma para se distanciarem das

---

<sup>18</sup> No filme “*Sorry we missed you*”, de Ken Loach, o personagem Ricky (Kris Hitchen) está cansado de trabalhar para os outros. Com a intenção de ganhar um dinheiro extra, quitar suas dívidas e comprar uma casa própria, ele tenta uma vaga de entregador em uma empresa. Ao contratá-lo, o representante da empresa menciona, nos dizeres originais: “*you don’t work for us, you work with us*”.

<sup>19</sup> Essas táticas podem ser encontradas na pesquisa de: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. - 2018. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admitissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral, criando uma relação de poder na qual os trabalhadores são o lado mais frágil (VIDIGAL, 2020).

Adverte Antunes (2020) que a resultante mais perversa se encontra na transfiguração que se opera junto ao trabalhador assalariado, que se converte, quase como um “milagre”, em “prestador de serviços”, o que acaba por o excluir da legislação social protetora do trabalho (ANTUNES, 2020). A criação da ilusão de não ser um trabalhador subordinado é uma alquimia capitalista.

#### 4 - PROCESSO ALQUÍMICO DA DOCTRINA TRABALHISTA

A doutrina trabalhista brasileira dominante importou o paradigma eurocêntrico jurídico-laboral, cujo núcleo protetivo é a relação de emprego a tempo indeterminado, enaltecendo o trabalho livre/subordinado como objeto central do Direito do Trabalho (PEREIRA; BERSANI, 2020).

O Direito do Trabalho brasileiro, ao assumir como único núcleo-neutro protetivo o trabalho subordinado, atribui direitos somente para aqueles que estão acobertados pelo manto da relação empregatícia (REIS; PEREIRA, 2018).

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos juristas passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-los, seja para simplesmente negá-los (VIDIGAL, 2020).

Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação **clássica**, a se enquadrar como trabalho **autônomo**. Alerta Porto (2009) que esse entendimento

[...] serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas. (PORTO, 2009, p. 91).

Os trechos da história contada por um dos entrevistados ouvidos em uma das pesquisas realizadas por Viviane Vidigal nos levará a refletir sobre as nuances dessa problemática:

**Matias** - Então, eu sou motorista de uma casa de família em um bairro nobre de Campinas. Eu levo o patrão no trabalho de manhã e pego à tarde. Durante o dia, eu levo a patroa no *shopping* às vezes ou no cabeleireiro, onde ela precisar, e faço Uber nas horas vagas.

**V.V.C.** - Você é motorista registrado? Qual seu salário?

**Matias** - Sim, 3 mil.

**V.V.C.** - E seus patrões deixam você fazer Uber nas horas vagas

com o carro deles pra ganhar a mais, é isso?

**Matias** - Não, não é isso. É com o carro deles, mas eles que ficam com o dinheiro. Na verdade, faz parte do meu pagamento.

**V.V.C.** - O aplicativo tá no seu nome?

**Matias** - Sim, senão não dá pra rodar.

**V.V.C.** - E como ele sabe o quanto você andou e ganhou por mês?

**Matias** - Ele me deu um celular só pra isso, daí ele vê sempre, tudo.

**V.V.C.** - Quanto de ganho mensal aparece pra você lá no aplicativo?

**Matias** - Então, lá aparece o total, o dele que dá uns 2.500, e o meu, 1.500, mais ou menos, 4 mil por mês.

**V.V.C.** - O que você quer dizer com o dele e o seu? Não vai tudo pra ele?

**Matias** - Não, deixa eu explicar melhor. Quando eu tô em horário de serviço, fica pra ele, se for de fim de semana, por exemplo, fica comigo. Ele confere os horários, e eu fico com tudo que for fora da minha hora lá com eles.

**V.V.C.** - Tá, deixa eu ver se entendi certo. O cadastro está no seu nome, o celular ele que deu e fica acompanhando todas as corridas que você faz. Você é registrado como motorista e, na sua carteira, está a jornada de segunda a sexta feira, das 8 às 17, com uma hora de almoço. Se você não está dirigindo para os seus patrões, tem que ficar com o aplicativo ligado para ser chamado como Uber e, se é chamado entre as 8 e as 17, esse dinheiro fica com seu patrão. Mas, se você for chamado fora desse horário, o dinheiro fica com você.

**Matias** - Correto.

**V.V.C.** - Isso é bastante, quanto tempo você dirige?

**Matias** - O tempo todo que não tô com eles, não posso parar, ele diz que tenho que deixar o aplicativo ligado enquanto não estou fazendo nada.

**V.V.C.** - E quanto tempo você dirige pra você?

**Matias** - Saindo de lá, eu continuo até de madrugada, quando começo a ficar com muito sono, paro. E fim de semana todo, o dia todo. Domingo é um dia que dá muito dinheiro.

**V.V.C.** - Você disse que o carro é deles, você continua com o carro deles no fim de semana? Eles pagam combustível?

**Matias** - Depende, eles pagam o combustível da hora deles. Da minha eu que pago, eles verificam o tanque sempre que saio. E o carro é deles sim, o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, porque meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim, se ele precisa no fim de semana, eu vou, mas é pouca coisa, pra algum restaurante ou *shopping* mesmo.

**V.V.C.** - E se você se negar a fazer as corridas de Uber?

**Matias** - Vão arrumar outro que faça. Ele até fica vendo minha

nota se tá boa pra eu não ser desligado.

**V.V.C.** - Então você se sente pressionado a ter notas altas.

**Matias** - Claro, senão sou demitido. Essa balinha que dou sai do meu bolso porque não quero ser demitido. Hoje em dia emprego tá muito difícil.

**V.V.C.** - Se eu fizer uma conta bem superficial e tirar os gastos, deve ter uns 1.500 líquidos pra ele.

**Matias** - Acho que sim, metade do que eu ganho. Eu sei o que você tá pensando.

**V.V.C.** - Sabe?

**Matias** - Sei. E quero te dizer que essa é uma escolha minha e acho ela muito acertada e vou te explicar. É o seguinte, não sei se isso é certo ou não, eles pediram pra não contar, então não deve ser bem certo, mas não me importa. Se você acabou de dizer que eu ganharia 1.500, se fosse demitido e isso viesse só pra mim, teria 1.500, e meu carro é velho, nem rodar com ele eu poderia. Aqui eu trabalho um pouco a mais só, como eu te disse, só pegar o patrão e levar a patroa às vezes, e eu ganho 3 mil, o dobro. Além de ser registrado, tenho férias e tudo mais, todas as coisas. Além de ele me emprestar o carro pra eu tirar a mais. Por isso, por favor, não fala meu nome. Eu não quero perder esse emprego de jeito nenhum, tá ótimo como tá. (Matias, 06 de agosto de 2018, *in*: VIDIGAL, 2020).

A entrevista demonstra a ausência de limites, as ambiguidades e as fronteiras embaçadas. Portanto, mostram-se essenciais ao equacionamento a compreensão e o planejamento da regulação do trabalho no Brasil e, em qualquer parte do mundo, a definição dos limites e responsabilidades acerca da estrutura de exploração na relação entre quem toma e quem presta serviços.

Se a Antiguidade Clássica teve sua economia pautada no trabalho cativo, em laços atenuados pela servidão do período seguinte, do Medievo, fato é que não se pode imaginar a predominância de um formato como exclusividade, mas sim sob a ótica de uma regra geral. Sempre haverá espaço, mesmo em períodos lembrados pela exploração da mão de obra sob modalidade assalariada, para a atuação de sujeitos por vias diversas.

O nó da questão está em assegurar a ambos os contratantes, conforme os anseios constitucionais, patamares mínimos, tanto em termos de direitos quanto de responsabilidades, na contramão do que hoje é preconizado, por diversos setores da economia, de que tudo é permitido, lançando-se mão do eufemismo “liberdade econômica”.

A subordinação jurídica é uma técnica para se evitar a barbárie e, como tal, não tem por objetivo emancipar os trabalhadores de seu estado de dependência. Parafraseando Dostoiévski (irmãos Karamazov), “se a subordinação não existe, tudo é permitido”?

Um dos eixos centrais de concordância dos debates é: o problema não é “matar” Deus, e, sim, o que vamos colocar no lugar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A convergência entre desemprego estrutural, ampliação do setor de serviços e emergência das plataformas digitais alterou em definitivo as bases materiais da sociedade do trabalho e estabeleceu novas relações. Essas novas formas de trabalho que surgem ao longo do tempo vão exigindo correspondentes e apropriados tratamentos jurídicos. Os conceitos trabalhistas possuem tessitura dinâmica, portanto, devem ser atualizados, compreendidos, analisados e elaborados à luz dos fatos e valores sociais contemporâneos (REALE, 1994), para que o trabalhador não fique à margem da proteção do emprego (VIDIGAL, 2020).

Entende-se que o Direito na era digital tem o papel de circunscrever fronteiras, regras e parâmetros, com marcos regulatórios adequados à Revolução Digital, inibindo a exploração, protegendo a condição humana dos(as) trabalhadores(as).

Nosso esforço de conhecer o fenômeno da uberização é o de averiguar o que há de novo nessas práticas *vis-à-vis* as práticas similares mais antigas, bem como analisar seus impactos sobre o trabalho. Trata-se de uma tentativa de iluminar questões para afastar as ilusões da uberização do trabalho, superando um nublamento que enevoa as análises. Em uma alquimia capitalista, as ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades jogam a favor do capital (VIDIGAL, 2020), criando ilusões, como a de que o (a) trabalhador(a) uberizado(a) não é subordinado(a).

Mesmo reconhecidas as particularidades e as dualidades desse modelo de trabalho, como, por exemplo, a profunda imbricação do moderno e do precário, na essência, é mais do mesmo, e por mesmo entende-se o capitalismo (VIDIGAL, 2020). Assim, passado o encantamento, possibilitado pelo *marketing* da empresa e pelo contexto nacional, a cortina vai se desfazendo, e o fenômeno se apresentando como de fato é: um processo de precarização do trabalho e de escravidão digital.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. *Digilabour*, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 20 out. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. *União Geral dos Trabalhadores*, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 jul. 2019.

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC - Livros Técnicos e Científicos, 1987.

CABANAS, Edgar; ILLOUZ, Eva. *Manufacturing happy citizens: how the science and industry of happiness control our lives*. London: Polity Press, 2019.

CASTRO, Viviane Vidigal. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas - Campinas/SP, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro\\_VivianeVidigalDe\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf).

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 2007.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho!:* a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

EHRENBERG, Alain. *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Tradução de Pedro F. Bendassolli, São Paulo: Ideias & Letras, 2010.

GALVÃO, Andréia. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Coedição Revan, Fapesp, 2007.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho - crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas: Ed. UNICAMP, 2017.

KREIN, José Dari. A predominância do trabalho como labor, não como *opus*, na era da terceirização. *Revista IHU Online*, ed. 503, 2018. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2019.

KROST, Oscar. *O lado avesso da reestruturação produtiva: a “terceirização” de serviços por “facções”*. Blumenau: Nova Letra, 2016.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. *Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006.

OLSSON, Giovanni. *Relações internacionais e seus atores na era da globalização*. Curitiba: Juruá, 2004.

PEREIRA, Flávia; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no direito do trabalho brasileiro. *Rev. Direito Práxis*. [online]. 2020, vol. 11, n. 4, p. 2.743-2.772. Epub Nov 16, 2020.

POCHMANN, Márcio. *Recessão, direitos sociais e trabalhistas: democracia e mundo do trabalho em debate*, 2016. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/recessao-direitos-sociais-e-trabalhistas>. Acesso em: 20 out. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1994.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

REIS, Daniela Muradas; PEREIRA, Flávia. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Rev. Direito Práxis*. Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2.117-2.142, Oct. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2179-89662018000402117&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662018000402117&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 06 jan. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). *A globalização e as ciências sociais*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A “CLT de Temer” & cia. Ltda*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>.

VASAPOLLO, L. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2005.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 45, 2004. p. 242.

VIDIGAL, V. *Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega*. In: CASTRO, Bárbara. (org.). *Covid-19 e sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia*. 1. ed. Campinas: IFCH, 2020.

# A REGULAÇÃO CIVILIZATÓRIA DO TRABALHO DE PLATAFORMA NO CONTEXTO DA ECONOMIA SOCIAL DE MERCADO\*

## *THE CIVILIZING REGULATION OF PLATFORM WORK IN THE CONTEXT OF THE SOCIAL MARKET ECONOMY*

André Cleandro de Castro Dias\*\*

### RESUMO

Partindo da análise bibliográfica, o texto explora os paradigmas constitucionais do Estado Liberal, Estado Social e Estado Democrático de Direito em paralelo com a argumentação liberal (originária) e neoliberal (atual) de que a regulação civilizatória seria limitadora da atuação do capital e impediria o desenvolvimento econômico e social do capitalismo. Aponta a contradição desse discurso diante do fortalecimento do capitalismo proveniente da concessão de direitos históricos trabalhistas. Aborda o Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição Federal do Brasil de 1988, firmado na dignidade da pessoa humana, na livre iniciativa e na função social da propriedade; analisa, ainda, a importância do trabalho digno como forma de desenvolvimento econômico e social. Finalmente o artigo se propõe a investigar a necessidade de uma classe média economicamente forte e a existência de paz social para a viabilidade do desenvolvimento do sistema capitalista. A partir disso, o texto propõe a necessidade do Estado forte o suficiente para manter a harmonia entre o trabalho e o capital, inclusive com a regulação civilizatória e, dessa forma, criar bases de sustentação para um contínuo desenvolvimento social, econômico e tecnológico ao mesmo tempo em que garante um trabalho digno aos trabalhadores de plataforma.

**Palavras-chave:** Trabalhadores de plataforma. Regulação. Economia social de mercado. Trabalho digno. Estado democrático de direito.

---

\* Artigo enviado em 05.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

\*\* Bacharel em Direito e Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Especialista em Gestão Pública pela UFMT. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal - UDF- Brasília. Participante dos Grupos de Pesquisa sobre Sindicalismo e sobre Constitucionalismo, Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF- Brasília. Analista Judiciário do TRT - 23ª Região. E-mail: andreccastrodias@gmail.com.

## ABSTRACT

*Based on the bibliographic analysis, the text explores the constitutional paradigms of the Liberal State, Social State and Democratic State of Law in parallel with the liberal (original) and neoliberal (current) arguments that the civilizing regulation would limit the action of capital and prevent development economic and social development of capitalism. It points out the contradiction of this discourse in the face of the strengthening of capitalism resulting from the concession of historical labor rights. It addresses the Democratic State of Law instituted by the Federal Constitution of Brazil of 1988 established in the dignity of the human person, in the free initiative and in the social function of property; also analyzing the importance of decent work as a form of economic and social development. Finally, the article proposes to analyze the need for an economically strong middle class and the existence of social peace for the viability of the development of the capitalist system. Based on this, the text proposes the need for the State to be strong enough to maintain the harmony between work and capital, including with civilizational regulation, and, thus, create bases of support for a continuous social, economic and technological development at the same time. while guaranteeing decent work to platform workers.*

**Keywords:** Platform workers. Regulation. Social market economy. Decent work. Democratic rule of law.

## 1 INTRODUÇÃO

A quarta revolução industrial, firmada na transformação digital do sistema de produção com a utilização de tecnologia avançada (e em constante e acelerada renovação), representada, dentre outros, pela robótica, *drones*, inteligência artificial, computação em nuvem e impressão 3D, trouxe inúmeras consequências, inclusive, para a economia e o mundo do trabalho.

Cita-se, como exemplo desses efeitos, a possibilidade de realização de trabalho sem a obrigatoriedade de um lugar fixo, através da internet e pelos meios de comunicação em constante evolução; a criação de milhares de postos de trabalho através da economia verde (tecnologia limpa); e a extinção de outros milhares de postos de trabalho (inclusive de profissões) em decorrência do surgimento de novas tecnologias.

Nesse contexto surge a figura dos trabalhadores de plataformas digitais e, com ela, reacende-se uma antiga indagação, qual seja: a regulação normativa dos trabalhadores de plataforma digital, reconhecendo-lhes direitos e impondo-lhes deveres, inviabilizaria esse sistema de trabalho (ou modelo de negócio) e traria impedimento para o desenvolvimento econômico e social do capitalismo?

Para responder a esse problema, este artigo discorre sobre a lógica do ideal neoliberal, com foco exclusivo no lucro, no acúmulo de riqueza e na defesa da liberdade individual, e sobre sua resistência história na concessão de direitos

sociais, notadamente, os trabalhistas. Faz-se um paralelo através dos paradigmas do Estado constitucional, especialmente com o Estado Democrático de Direito, instituído pela Constituição do Brasil de 1988, e a sua estrutura principiológica centrada na dignidade da pessoa humana. O presente trabalho analisa, ainda, a correlação entre o trabalho digno e o desenvolvimento econômico e social.

Ao final, o artigo conclui que o Estado tem a obrigação de realizar a regulação civilizatória, de forma a assegurar que o desenvolvimento econômico ocorra de forma sustentável, respeitando o meio ambiente e a dignidade da pessoa, firmando-se os preceitos do capitalismo sob os fundamentos da economia social de mercado e do Estado Democrático de Direito.

## **2 DO ESTADO LIBERAL DE DIREITO AO NEOLIBERALISMO, A LÓGICA DO SISTEMA CAPITALISTA E A RESISTÊNCIA HISTÓRICA À CONCESSÃO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS**

Com o advento da quarta revolução industrial, surgem, também, novas relações de trabalho intermediadas/firmadas/administradas pelas plataformas digitais e aplicativos eletrônicos. Com elas nos deparamos com uma série de questionamentos e teses jurídicas: é necessária a regulação civilizatória da relação firmada entre aplicativos e empregados? Ou, em se tratando de parceria empreendedora, essa relação não necessitaria de regulação?

Diante desses questionamentos, os controladores das plataformas digitais valem-se do argumento de que o reconhecimento do vínculo empregatício com seus “colaboradores” e “empreendedores” ou a regulação concedendo-lhes direitos inviabilizaria o modelo de negócio, pois encareceria os serviços prestados, as empresas perderiam valor de mercado, não suportariam economicamente os custos e deixariam de atuar - o que geraria desemprego (VITORIO, 2021).

É necessário realizar uma rápida passagem pela história dos paradigmas constitucionais em paralelo com a história do capitalismo, com a concepção liberalista dos conceitos de liberdade e igualdade, para que se possa compreender a origem e a fundamentação da argumentação de que regulamentação civilizatória acarreta impedimento ao desenvolvimento do capitalismo.

O capitalismo surgiu juntamente com a classe social da burguesia e com a decadência do sistema feudal, aproximadamente no século XV, na transição da Idade Média para a Idade Moderna - foi chamado capitalismo comercial e pré-capitalismo. Nesse período o Estado era absolutista monárquico, e o poder absoluto se concentrava nas mãos do soberano de tal forma que a figura do monarca se confundia com o próprio Estado.

Tamanha concentração de poder passou a ser impeditivo para o desenvolvimento do capitalismo, surgindo a primeira concepção de Estado de Direito, chamado de Estado Liberal de Direito, em oposição histórica ao absolutismo monarca, a partir das revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII, especialmente na Grã-Bretanha, França e Estados Unidos. O capitalismo entra na sua segunda fase, industrial.

Com o advento do liberalismo, o poder passou a ser associado a um limitador irrestrito da liberdade. Nesse sentido, Bonavides salienta que “O poder, de que não pode prescindir o ordenamento estatal, aparece, de início, na moderna teoria constitucional como o maior inimigo da liberdade.” Salienta como resultado dessa concepção a redução da sociedade “[...] à chamada poeira atômica de indivíduos.” (2007, p. 40).

Com o Estado Liberal de Direito, surge o positivismo jurídico (para disponibilizar a segurança jurídica necessária para as relações socioeconômicas), a tutela aos direitos individuais de primeira geração, dentre eles, vida, liberdade, propriedade privada e direitos políticos (limitado ao voto e não concedido a toda sociedade), bem como surge a necessidade de separação dos poderes como forma de controlar e delimitar o poder do Estado e para proteger os direitos individuais, atendo-se o Estado à defesa da soberania e da liberdade.

Neste particular merece crítica o epíteto de Estado Liberal-Democrático, pois a tensão existente entre a liberdade e igualdade (meramente formal) no Estado Liberal, a supremacia dos interesses econômicos nas esferas jurídicas e políticas, deixando as relações privadas à própria sorte mesmo diante da disparidade de poder entre seus sujeitos, “[...] demonstra a contradição de se intitular esse paradigma como *democrático*. Trata-se de um paradigma liberal, sem dúvida; porém, dificilmente pode ser considerado, objetivamente, como democrático.” (DELGADO; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 17). Essa crítica é devida quando se leva em consideração a moderna concepção de democracia - caracterizada pela sua universalização, independentemente de classe social, gênero ou raça, bem como pela garantia dos direitos fundamentais.

O absentismo estatal, definido pelo “império da lei”, no que concerne às relações privadas, caracterizou este paradigma e teve como consequência a sobreposição da parcela social detentora de capital e a formação do “[...] império da desigualdade e da exclusão socioeconômicas, a par da exclusão política e também civilizatória.” (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 482-483). Nesse aspecto, a concepção de um Estado mínimo com atuação suficiente para a garantia do jogo de vontade individual, limitando-se à defesa da ordem e da segurança, trouxe o *valor da liberdade* “[...] cujo alicerce teórico foi a propriedade privada dos meios de produção.” Portanto, o Estado não poderia intervir na economia, devendo atuar apenas para assegurar a autorregulação do mercado (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 20-21).

Nesse sentido, o Estado existia para proteger o capital e a classe social que o detinha. Assim, em nome da liberdade de mercado, o Direito tornou-se um instrumento de reafirmação das desigualdades, eis que atuava para assegurar os interesses da classe burguesa nas relações sociais e econômicas caracterizadas pelo desequilíbrio de forças entre as partes envolvidas - notadamente as relações trabalhistas.

Acerca da concepção de liberdade do liberalismo, Bonavides (2007, p. 180-181) afirma que este paradigma errou ao situar a liberdade “[...] primariamente no indivíduo, na posição hostil que assume perante o grupo,

posição quase sempre obstinada e intolerante, cujos danos à ordem social se acham sobejamente caracterizados.” Na medida em que a burguesia deixa a condição de classe dominada (Absolutismo) para ser a classe dominadora, apoderando-se do poder político (além de já possuir o poder econômico), contenta-se em manter a liberdade meramente formal; era desinteressante a sua materialização, uma vez que a classe burguesa já teria alcançado o que lhe interessava.

A concepção restritiva de liberdade adotada por esse paradigma fica evidente com o direito de voto limitado a uma parcela da população (homens brancos e detentores de propriedades, como regra), a convivência histórica do liberalismo com a escravidão nas Américas e o trabalho infantil, notadamente nas fábricas e nas carvoarias, com o advento da primeira revolução industrial.

Sobre isso, merece registro histórico o fato de que a Inglaterra, no século XVIII, foi o berço da primeira revolução industrial e vivenciou a mudança no sistema de produção causada pelas máquinas a vapor, o surgimento de grandes unidades de produção, a concentração populacional nas cidades, dentre outros. O mundo do trabalho se caracterizava pelo pagamento de baixos salários, jornadas extenuantes, baixa segurança para os trabalhadores, bem como utilização de mão de obra infantil.

No período pré-industrial, o trabalho infantil era comum nos afazeres domésticos, no campo em auxílio aos pais e até mesmo havia crianças como aprendizes de seus mestres; entretanto, com o advento da revolução industrial, aquelas passaram a atuar nas carvoarias e nas fábricas e, segundo Tuttle (2018), foram submetidas a “[...] disciplina estrita, punição severa, condições de trabalho doentias, baixos salários e horários inflexíveis de trabalho.” Essa pesquisadora aponta alguns argumentos utilizados pelos defensores do trabalho infantil: o trabalho era benéfico para a criança, família e para o país; o trabalho, além de ser fácil para crianças, era necessário para a complementação da renda de suas famílias; o emprego dessa mão de obra era necessário para a produção funcionar perfeitamente e os produtos se manterem competitivos, além de prevenir a desocupação e os vícios juvenis (TUTTLE, 2018).

Seguindo essa lógica, o Brasil também possui em sua história exemplos de utilização do fundamento da “competitividade econômica” para subjugação das condições de trabalho (e da própria liberdade), eis que, tanto na fase de colônia de Portugal quanto após a sua independência (período imperial) - portanto, durante o Estado Liberal -, utilizou-se da mão de obra escrava como base de sua economia, sendo o último país do continente americano a realizar a abolição dos escravos (MAMIGONIAN; SIQUEIRA, 2011) em 1888. Isso se deve ao argumento de que o sistema econômico nacional não suportaria as despesas com mão de obra assalariada e livre. Considerando, porém, as péssimas condições de vida dos escravos, as longas jornadas de trabalho e violências suportadas, a expectativa de vida dos escravos tornara-se muito baixa, fortalecendo o entendimento na classe econômica de que a mão de obra assalariada poderia ser mais barata do que a escrava.

Fica evidente, assim, que é contraditória e antiga a argumentação de que a regulamentação civilizatória impede o desenvolvimento do capitalismo,

tanto o é que esse sistema continuou existindo e evoluindo após a abolição dos escravos e a proibição do trabalho infantil.

Fechados os parênteses sobre os exemplos históricos acima, mostra-se importante ressaltar que o Estado Liberal de Direito, apesar de sua capacidade de produzir riqueza, não estava trazendo a pacificação social necessária para o desenvolvimento do capitalismo (a concepção de liberdade dominante se contradizia com a exploração social dos trabalhadores); somado a isso, houve a I Grande Guerra Mundial, a grande recessão de 1929 e a Revolução Russa.

Nesse contexto, visando à manutenção da sua hegemonia de poder, o sistema capitalista cede, em resposta à pressão social, sobretudo das classes trabalhadoras. Assim, no Século XX, surge o Estado Social de Direito, caracterizado, sobretudo, pela ampliação democrática e dos direitos de segunda geração, tais como os direitos sociais trabalhistas e de seguridade social. Foi iniciado o processo de substituição do indivíduo como único titular de direitos para a concepção de uma parcela da sociedade como detentora desses direitos (DELGADO; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 20). São marcos deste paradigma as Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919). No Brasil, os marcos são as Constituições de 1934 e 1946.

A conquista de direitos trabalhistas é sempre precedida de movimentações sociais, notadamente da classe trabalhadora, e da resistência dos empregadores com o argumento econômico de que tais direitos não poderiam ser suportados pelo sistema de produção vigente. Isso não foi diferente durante o paradigma do Estado Social de Direito. A concessão do 13º salário à classe trabalhadora brasileira, pela Lei n. 4.090/62, é um exemplo disso (BRASIL, 1962).

Fruto de intensa movimentação dos trabalhadores e das organizações sindicais, a regulamentação do 13º salário foi anunciada pelo Jornal O Globo, edição de 26 de abril de 1962, com a seguinte manchete: “Considerado Desastroso Para o País um 13º Mês de Salário.” Logo abaixo há a explicação para o termo “desastroso” diante da ponderação da matéria: “Mal recebida pelos meios econômicos e financeiros a aprovação, pela Câmara, do Projeto do Sr. Aarão Steinbruch - A medida teria cunho meramente eleitoreira.”

É interessante destacar que, sem trazer a argumentação da classe trabalhadora ou dos Deputados que votaram favoravelmente pela aprovação da legislação em questão, na matéria foram entrevistados dois economistas, o presidente do Conselho Superior das Classes Produtoras - CONCLAP -, o presidente do Sindicato dos Bancos do Estado da Guanabara, o presidente do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos da Guanabara e, por fim, foram apresentadas as conclusões de um estudo do Departamento Econômico do Centro e da Federação das Indústrias da Guanabara que assim argumenta:

[...] que, não aumentando a quantidade de bens e serviços, paralelamente ao aumento do poder aquisitivo dos assalariados naquele mês, o padrão de vida médio continuará o mesmo, havendo apenas uma transferência de renda para uma classe

social, em detrimento de outra. Os preços serão aumentados até que a oferta se ajuste à procura.

O parecer condena ainda o aumento do ganho real do assalariado feito não em função de sua produtividade, mas de uma data religiosa, e diz que isto abre um precedente para que se passe ao exagero de pleitear gratificações a cada passagem de uma data histórica. (O GLOBO, 1962).

Isso comprova que os matizes liberais continuavam (e continuam) atuantes, mantendo o pensamento individualista acerca da liberdade e da igualdade, bem como priorizando a exacerbada concentração de riqueza em detrimento de melhor remuneração aos trabalhadores.

Em tempo, destaca-se que o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE - divulgou que, no ano de 2020, o 13º salário “[...] tem o potencial de injetar na economia brasileira cerca de R\$ 215 bilhões. Este montante representa aproximadamente 2,7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país [...]” (DIEESE, 2020). Demonstra, portanto, que o 13º salário materializa uma importante e efetiva política de distribuição de renda, imprescindível inclusive para a estrutura econômica do sistema capitalista no Brasil.

Após esse registro histórico, é importante frisar que, apesar dos avanços trazidos por esse constitucionalismo social, inclusive na nova dimensão dada à liberdade, indo além do indivíduo - rompendo “[...] com a hegemonia mais do que centenária do velho liberalismo” (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 497), paira sobre este paradigma a crítica de manutenção do positivismo jurídico, o crescimento desproporcional do poder estatal e o pequeno avanço na esfera democrática, representando uma passagem entre o Estado Liberal de Direito e o Estado Democrático de Direito.

O Estado Democrático de Direito surge na Europa Ocidental após a II Grande Guerra Mundial e, no Brasil, bem mais tarde, com o advento da redemocratização, tendo como marco a Constituição de 1988.

O constitucionalismo moderno traz uma concepção principiológica do direito, reconhecendo a força normativa dos princípios e criando uma reaproximação entre ética e direito. São tutelados os direitos de terceira dimensão (solidários e universais), tais como meio ambiente e consumidor. Assim, foi dada a natureza de norma jurídica aos princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa jurídica, a centralidade humana nas relações socioeconômicas e jurídicas, a proteção à vida, a igualdade material, a valorização do trabalho, a submissão da propriedade à sua função social e o não retrocesso dos direitos sociais - dentre outros.

Nesse sentido, Delgado (2019, p. 1.647) defende que o Estado Democrático de Direito fundamenta-se “[...] a partir de um tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.” Esse entendimento também é seguido por Gabriela Neves Delgado, para quem, no Estado Democrático de Direito, o conceito de cidadania extrapolou os

limites dos direitos políticos e passou a ser concebido como “[...] a aptidão do indivíduo em adquirir direitos, prerrogativas e proteções da ordem pública, aptos a qualificá-lo como igual a seus semelhantes no contexto da sociedade local, regional ou internacional.” (2015, p. 51).

Esse entendimento está vinculado à elevação do valor da pessoa humana, e da sua dignidade, ao centro da Constituição. Com isso, todas as pessoas, independentemente de qualquer condição ou peculiaridade, são detentoras de direitos fundamentais que, por sua vez, devem ser garantidos pelo Estado. Portanto o Estado amplia a sua atuação que era restrita às liberdades individuais e passa a ter o dever de garantir a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, quais sejam, social, política, cultural e econômica.

A Constituição brasileira de 1988 caracterizou-se pelo aprofundamento da dimensão democrática da sociedade, ampliação do conceito de cidadania e inserção de direitos trabalhistas no núcleo constitucional. Apesar disso, as ideias liberais, agora revestidas de características neoliberais, continuam presentes na história recente dos direitos trabalhistas, seja impondo resistência ao avanço de direitos, seja impondo retrocesso a direitos históricos. Nesse sentido, cita-se a Emenda Constitucional n. 72, de 02 de abril de 2013, (BRASIL, 2013), que estabeleceu, somente há poucos anos, a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais, como um exemplo da resistência liberal ao avanço dos direitos trabalhistas, novamente, com a utilização do argumento de que o desemprego e a informalidade aumentariam diante do aumento das despesas dos empregadores domésticos (ALVARES; VILLAVERDE, 2013).

Não há modelos de paradigmas estáticos, eis que apresentam movimentos cíclicos sustentados pelos momentos históricos vividos (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 489). Percebe-se, portanto, que o surgimento de um novo paradigma constitucional não representa a completa subjugação do modelo anterior, pois alguns pensamentos ideológicos persistem no tempo.

### **3 O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO NO BRASIL E A NECESSÁRIA HARMONIA ENTRE O TRABALHO DIGNO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO COM FUNDAMENTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88**

O Brasil constituiu-se em Estado Democrático de Direito através da Constituição de 1988 (art. 1º) e tem como fundamento: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV, CF/88), dentre outros. Possui como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos (art. 3º, I a IV, CF/88). Dentre os princípios que regem as relações internacionais do Brasil, está a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, CF/88).

Em capítulo próprio, a Constituição Federal institui direitos sociais que abrangem a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança e a previdência

social, dentre outros. Reconhece direitos sociais trabalhistas nos artigos 6º, 7º, 8º e 9º, tais como: proteção ao emprego, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, salário mínimo, piso salarial, proteções ao salário, limite à jornada semanal de trabalho, repouso semanal remunerado, licença-maternidade e licença-paternidade, férias anuais remuneradas, aposentadoria, direito à livre sindicalização e associação profissional e outros mais. Verifica-se, assim, que o texto constitucional trouxe uma descrição e um aprofundamento aos direitos sociais desconhecidos nas Constituições anteriores (BONAVIDES, 2020, p. 382).

A importância da previsão constitucional desses direitos sociais está em inserir o princípio da igualdade no âmbito da sociedade, o que Bonavides chama de “[...] ‘liberdade niveladora’, volvida para situações humanas concretas, operada na esfera fática propriamente dita e não em regiões abstratas de Direito.” (2020, p. 387).

Verifica-se, desse modo, que a Constituição de 1988 não se limitou à figura do Estado ao ampliar a concepção de democracia e cidadania. As atribuições do sistema econômico também foram consideravelmente elevadas e “[...] passaram a participar do novo paradigma constitucional inclusivo e democrático, com a necessária garantia de melhores condições de trabalho e de renda para todo o segmento dos trabalhadores [...]” (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 501), englobando todos os setores econômicos, inclusive o tecnológico-monetário. Isso se materializa com o reconhecimento do trabalho como valor indissociável da dignidade da pessoa humana, eis que não é possível conceber uma boa vida descolada de um trabalho digno.

Nesse sentido o Direito à propriedade é assegurado (art. 5º, XXII, CF/88), mas a propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, XXIII, CF/88); a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem a finalidade de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, e possui, dentre os seus princípios, a função social da propriedade (art. 170, III, CF/88); a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivos, o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, CF/88); o meio ambiente equilibrado (do qual o meio ambiente do trabalho é uma espécie - art. 200, VIII, CF/88) é consagrado como direito de todos e o dever do Estado e da coletividade (art. 225, CF/88).

A unidade constitucional é extraída de seus princípios que externam os valores constitucionais essenciais que, para Bonavides (2020, p. 132), “[...] informam e perpassam toda a ordem constitucional, imprimindo assim ao sistema sua feição particular, identificável, inconfundível, sem a qual a Constituição seria um corpo sem vida, reconhecimento duvidoso, se não impossível.” Nessa perspectiva, a estrutura constitucional brasileira apresenta a sua identidade através dos princípios da dignidade da pessoa humana; centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; inviolabilidade do direito à vida; respeito à privacidade e à intimidade; valorização do trabalho e especialmente do emprego; justiça social; não discriminação; subordinação da propriedade à sua função socioambiental; igualdade em sentido substancial (em vez de apenas em sentido meramente formal); segurança, em seu novo caráter

multidimensional; bem-estar individual e social; princípio da proporcionalidade; princípio da vedação ao retrocesso social (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 510).

Ao discorrer sobre a dignidade da pessoa humana, Barroso (2002, p. 2) afirma que ela “[...] relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência.” E acrescenta:

Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*<sup>176</sup>, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade. O elenco de prestações que compõem o mínimo existencial comporta variação conforme a visão subjetiva de quem o elabore, mas parece haver razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação fundamental.

Alinhado com este conceito de dignidade da pessoa humana, Sarlet (2019, p. 136) afirma que uma parte considerável dos direitos de liberdade e igualdade outorgados aos trabalhadores objetiva assegurar proteção não apenas em face do Estado, “[...] mas especialmente dos assim denominados poderes sociais [...]” e conclui que o direito ao trabalho, em condições dignas, constitui um “[...] dos principais direitos (humanos e fundamentais) da pessoa [...]”.

Nesse sentido, por ser o trabalho um direito fundamental firmado na dignidade da pessoa humana, Gabriela Neves Delgado afirma que “[...] quando a Constituição Federal de 1988 se refere ao direito ao trabalho, *implicitamente* já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno.” (2015, p. 183).

Corroborando para a materialização do trabalho digno, o Direito do Trabalho possui quatro principais funções: *melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social; no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social; o papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo; e a função político-conservadora* (DELGADO, 2017, p. 115). Através das normas jurídicas trabalhistas, consegue-se numa sociedade capitalista, desigual em sua estrutura, realizar justiça social com alguma medida de distribuição de renda.

A melhoria das condições de trabalho, inclusive de remuneração, além da justiça social, insere novos indivíduos no mercado consumidor, viabilizando mercado interno para sustentar o próprio sistema capitalista. Diversamente do capitalismo sem reciprocidade, as normas trabalhistas estabelecem um padrão mínimo civilizatório de justiça social, combatendo a exclusão socioeconômica dos mercados (DELGADO, 2017, p. 116-120).

O Estado Democrático de Direito constitucionaliza a relação histórica existente entre democracia, cidadania e o valor trabalho. A democracia se concretiza em sentido substancial, que extrapola os limites da política e dos direitos políticos e se insere em todas as relações sociais, culturais e econômicas. A cidadania atinge nível mais elevado com a significação de materialização dos direitos fundamentais (bem como dos princípios constitucionalmente previstos) para todas as pessoas (não apenas para uma classe). E o trabalho se eleva enquanto valor para trazer dignidade de vida para a parcela da população que, por não possuir poder ou riqueza, sobrevive da força do seu labor.

### **3.1 O trabalho digno e o desenvolvimento econômico com fundamento na Constituição Federal/88 no capitalismo de plataforma**

É importante frisar que os motivos que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho persistem no chamado *capitalismo de plataforma*. Como exemplo disso, Kalil (2020, p. 176) afirma que a desigualdade de poder foi acentuada, pois, além de ter aumentado a disparidade econômica entre o trabalhador e as empresas proprietárias de plataformas, há a diferença de informações sobre os algoritmos que acentua a posição de privilégio dos empregadores de plataforma.

A necessidade de trabalho em grandes jornadas para a materialização do sustento próprio e familiar e a dificuldade da tutela coletiva desses trabalhadores são dois exemplos citados pelo pesquisador acima mencionado como caracterizadores das relações de trabalho “[...] no capitalismo de plataforma que justificam a intervenção do Direito do Trabalho para redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, tornar o trabalho mais democrático e viabilizar a organização coletiva.”

As controladoras das plataformas digitais focam nas consequências econômicas trazidas pela evolução tecnológica e deixam em plano secundário a atividade humana. Isso tem levado a projeções diversas sobre o futuro do trabalho, chegando-se a falar, inclusive, acerca de sua extinção. A despeito dessa perspectiva futura, “as formas de trabalho no capitalismo de plataforma” já produzem efeitos reais e presentes: criação de postos de trabalho sem qualquer proteção aos trabalhadores. Nesse diapasão, merece destaque o alerta de Lemos (2020, p. 2.019) ao afirmar que “As novas morfologias do trabalho, longe de representarem um espaço de emancipação pelo trabalho dotado de sentido, corporificam o trabalho em sua forma mais alienante e desumana.”

Assim, além da discussão acerca da preparação da mão de obra para se adaptar ao futuro do trabalho, é urgente a tutela desses trabalhadores. É, portanto, necessária a atuação do Estado, através dos seus três Poderes, para diminuir as consequências da assimetria econômica inerentes nessa relação de trabalho, uma vez que as motivações para a criação do Direito do Trabalho “[...] permanecem no capitalismo de plataforma, o que justifica a sua intervenção nesse âmbito para redistribuir renda e poder, promover a dignidade dos trabalhadores e democratizar o trabalho.” (KALIL, 2020, p. 264-266).

Torna-se evidente, portanto, o risco da desregulamentação que é conceituado por Gabriela Neves Delgado como sendo o fenômeno neoliberal “[...] fundado no Estado mínimo, que exige que o Estado deixe de regular questões sociais, inclusive as de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva.” (2015, p. 172-173).

A Constituição Federal do Brasil de 1988 adotou a “[...] percepção do Direito como instrumento civilizatório, ao invés de instrumento de exclusão e segregação.” (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 508). Com isso direcionou a atuação do Estado ao firmar os limites civilizatórios do imperativo tecnológico e concorrencial capitalista. Tais restrições são a dignidade da pessoa humana e a sua centralidade nas relações políticas, econômicas e sociais, valorização do trabalho e emprego, subordinação da propriedade à sua função socioambiental e vedação ao retrocesso social.

Todo esse manto protetivo deve ser estendido em prol dos trabalhadores do capitalismo de plataforma.

#### **4 O ESTADO, AS REGULAÇÕES NORMATIVAS CIVILIZATÓRIAS, O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL E O TRABALHO DE PLATAFORMA**

É evidente a disparidade de poder existente nas relações mantidas entre os controladores das plataformas e os seus trabalhadores, equivocadamente chamados de empreendedores. Nesse diapasão, Bobbio apresenta o conceito relacional de poder mais aceito pelo discurso político contemporâneo, estabelecendo que se entende por poder “[...] uma relação entre dois sujeitos, dos quais o primeiro obtém do segundo um comportamento que, em caso contrário, não ocorreria.” E, trazendo a correlação entre poder e o conceito de liberdade, conclui: “[...] os dois conceitos podem então ser definidos um mediante a negação do outro: ‘o poder de A implica a não-liberdade de B’, ‘a liberdade de A implica no não-poder de B’.” (2007, p. 78).

Esse conceito se aplica ao modelo de exploração da mão de obra pelas plataformas digitais, eis que “[...] faz uma promessa cara ao ser humano - a concessão da liberdade -, mas que a toma de maneira sub-reptícia por meio da impossibilidade de ser alcançada.” (CARELLI, 2017, p. 146). Isso se materializa com o discurso adotado pelas plataformas de que os trabalhadores seriam parceiros/colaboradores/empreendedores e, como tais, teriam plena liberdade para serem senhores de suas próprias vidas. Entretanto, trata-se de um discurso falacioso, eis que o cotidiano de trabalho não regulamentado tem mostrado uma realidade perversa para os trabalhadores na qual predomina a baixa remuneração, ausência de segurança (jurídica, física e patrimonial), elevadas jornadas de trabalho, ausência de proteção previdenciária, dentre outros.

Esse paralelo entre poder e liberdade leva ao conceito de “privilégio servidão” que é trazido por Ricardo Antunes (2018, p. 34) para identificar que ao trabalhador é dado o direito de escolha entre o desemprego e o trabalho precário. O medo do desemprego torna o trabalhador focado exclusivamente

na manutenção do seu posto de trabalho “[...] mesmo que para isso tenha que abrir mão de parte de sua dignidade ou de uma melhor qualidade de vida.” (ALVES, 2013, p. 10). Nesse contexto, Lemos (2020, p. 220) afirma que o trabalhador *uberizado* “[...] vivencia uma condição de sujeição pessoal às regras impostas pela plataforma digital, de rompimento do espírito de classe que a economia compartilhada fomenta com a construção da falsa premissa da autonomia e liberdade.”

A estrutura justralhista individual firma-se no desequilíbrio de forças existentes entre o trabalhador e o empregador; portanto, o caráter protetivo da legislação trabalhista decorre do dever do Estado de corrigir aquela desigualdade. Assim, o Estado delimita o *patamar civilizatório* garantidor de vida digna ao cidadão trabalhador, de forma a viabilizar o desenvolvimento capitalista sob pilares civilizatórios (ALVES, 2013, p. 7). Portanto, há a necessidade de que seja um trabalho digno, para que possa exercer todas as funções que dele se esperam, pois, em não o sendo, passa a ser instrumento de degradação humana. Para que essa degradação não ocorra, é necessária a atuação do Estado.

O êxito da teoria política na reconciliação dos direitos sociais com a ideia justa do individualismo, para Bonavides (2007, p. 139-140), está interligado à sobrevivência da democracia “[...] que faz lícita uma maior intervenção do poder estatal na esfera econômica e cultural [...]”. Essa teoria política exitosa reconhece direitos fundamentais de personalidade “[...] sem os quais esta se deformaria e definharia, como fonte que se deve sempre conservar de iniciativas úteis, livres e fecundas.”

Nessa perspectiva, cabe ao Estado a tutela dessa classe trabalhadora e a viabilidade social, econômica e jurídica para o emprego digno. Esse equilíbrio, para Dworkin<sup>1</sup> (2018, p. 539), é importante para a legitimidade do governo ao afirmar que “O governo coercitivo só é legítimo quando se esforça para demonstrar igual consideração pelos destinos de todos os governados e pleno respeito pela responsabilidade pessoal que eles têm pelas próprias vidas.” Adiante esse filósofo acrescenta o respeito ao princípio da dignidade como condição para um bom governo (DWORKIN, 2018, p. 557).

Para Dworkin (2018, p. 645-646) “A dignidade é indivisível”, e a justiça é alcançada quando o governo toma a dignidade como meta e possibilita que todas as pessoas sujeitas ao seu domínio tenham uma boa vida:

A justiça que imaginamos parte de uma proposição que parece inatacável: a de que o governo deve tratar as pessoas sujeitas

---

<sup>1</sup> O presente trabalho referencia Dworkin, em que pese seja um filósofo reconhecidamente liberal, como forma de destacar a importância que o princípio da igualdade alcança tanto na teoria do direito quanto na teoria política do referido filósofo. Percebe-se que o valor atribuído à igualdade faz com que a obra de Dworkin não seja enquadrada, ou pelo menos não devesse ser, de forma simplista no pensamento liberalista clássico. Nesse sentido, além de conjugar a liberdade com a igualdade (tanto no aspecto formal quanto no substancial), o filósofo justifica, inclusive, o direito à liberdade e os direitos políticos a partir da igualdade (Cf. DALL'AGNOL, 2005).

ao seu domínio com igual consideração e respeito. Essa justiça não põe em risco a nossa liberdade; ela a expande. Não faz uma troca entre liberdade e igualdade, nem o contrário. Não agride a livre-iniciativa para sustentar gente ociosa. Não favorece um governo que interfira na economia nem um governo que não interfira; favorece somente um governo justo. A dignidade é a sua origem e a sua meta. Ela torna mais fácil para cada um de nós a tarefa de viver bem uma boa vida. Lembremo-nos, além disso, que o que está em jogo vai além da nossa morte. Sem a dignidade, nossa vida não passa de lampejos de duração.

Dessa forma a ideologia capitalista deve repensar os ideais de liberdade e de Estado mínimo defendidos desde o Estado Liberal que apresentam a peculiaridade de propor a retirada do Estado e de suas políticas públicas em detrimento dos demais segmentos e estratos existentes nos sistemas econômicos e sociais “[...] esquecendo-se de que, com isso, ela sufragava, manifestamente, a exclusão de indivíduos e grupos sociais no âmbito da economia e da sociedade, em benefício de uma minoria socioeconômica.” (DELGADO; ALVARENGA; GUIMARÃES, 2019, p. 18).

Assim, a aplicação desmedida da cartilha neoliberalista, baseada no indivíduo, no acúmulo excessivo de riquezas e no achatamento dos direitos sociais, especialmente dos trabalhistas e de seguridade social (vistos apenas como excesso de despesa), tem como consequência o enfraquecimento econômico da classe média, com a perda da capacidade de compra, e o aumento da camada social que vive abaixo da linha de pobreza.

O sistema econômico necessita de circulação de bens e serviços para não entrar em recessão e isso é viabilizado através do mercado consumidor forte. Para que isso ocorra, é necessária a existência de um Estado “[...] que busca realmente, como Estado de coordenação e colaboração, amortecer a luta de classes e promover, entre os homens, a justiça social, a paz econômica.” (BONAVIDES, 2007, p. 187).

Nesse diapasão é importante ressaltar a forte relação existente entre o consumo das famílias e o Produto Interno Bruto - PIB<sup>2</sup> -, que é a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, durante um intervalo de tempo. Segundo Renata Palis, coordenadora de Contas Nacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE -, “[...] o consumo das famílias, que em 2019 subiu 1,8%, é o grande motor da economia, porque representa 65% na composição do PIB.” (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Isso evidencia uma falha estratégica na adoção de uma política focada no encolhimento de direitos sociais e de seguridade, pois isso achata a capacidade de compra das famílias e sobrecarrega o Estado com auxílios

---

<sup>2</sup> São do conhecimento deste Autor as fortes críticas, feitas pelos especialistas em desenvolvimento econômico, que recaem sobre o sistema de cálculo do PIB, sobretudo por este não expressar importantes fatores, como a qualidade de vida e distribuição de renda. Todavia, para os fins a que se propõe esta pesquisa, a utilização do PIB mostra-se indicada.

sociais, eis que uma parcela considerável da população passa a não ter meios para garantir a subsistência familiar, nem tem acesso ao sistema previdenciário.

Defendendo que não há incompatibilidade entre os conceitos de livre mercado e igualdade, Dworkin (2018, p. 545-546) afirma que “O livre mercado não é inimigo da igualdade, como frequentemente se supõe, mas é, isto sim, indispensável para a igualdade verdadeira. Uma economia igualitária é, basicamente, uma economia capitalista.” Em seguida, pondera que, “[...] no entanto, os mercados reais das economias capitalistas encontram-se frequentemente corrompidos, de modo que neles essa condição não vigora.” (DWORKIN, 2018, p. 546).

Trata-se de um ciclo vicioso, pois o capitalismo, corrompido pelo acúmulo excessivo de riqueza e pela diminuição dos direitos sociais, afeta a paz social em decorrência do aumento da desigualdade social e da pobreza; e, por sua vez, uma sociedade economicamente pobre e sem a paz social não possui parâmetros de sustentação para o desenvolvimento econômico.

Nesse diapasão, Bonavides (2007, p. 189) trata da reconciliação entre o capital e o trabalho pelas vias democráticas, pois o trabalhador ganha diante da satisfação de suas necessidades mais importantes, e ganham os capitalistas “[...] cuja sobrevivência fica alicerçada no ato de sua humanização, embora despojados daqueles privilégios da exploração impune, que constituíam a índole sombria do capitalismo, nos primeiros tempos em que se implantou.”

A coexistência harmônica entre o trabalho e capital também é considerada por Dworkin (2018, p. 529) ao exaltar que “[...] a tese de que a igualdade é um falso valor [...]” é considerada respeitável mesmo pelos liberais “[...] pois o importante não é que todos tenham a mesma riqueza, mas que os mais pobres não tenham menos do que o necessário para levar uma vida decente, ou para evitar grandes desigualdades, ou alguma coisa do tipo.”

Os ganhadores do Prêmio Nobel de Economia, Banerjee e Duflo (2020, p. 21), reconhecem que o restabelecimento da dignidade humana e a sua centralidade acarretam uma alteração nas prioridades econômicas e na forma como as sociedades cuidam de seus cidadãos, principalmente dos mais carentes. Ponderam que não há razoabilidade em aguardar que o mercado entregue sempre *resultados justos, aceitáveis e até eficientes*, sendo necessária a intervenção estatal para que as pessoas não necessitem renunciar à sua dignidade (2020, p. 321). Enaltecendo a boa economia, afirmam que “Uma economia cega não percebeu a explosão da desigualdade mundo afora, o conseqüente agravamento da fragmentação social e o desastre ambiental iminente, procrastinando a ação, talvez de modo irreversível.” (BANERJEE; DUFLO, 2020, p. 396).

Nessa linha de pensamento, em coluna publicada na Folha de São Paulo de 08.03.2021, Nizan Guanaes publicou o texto “A rede social pode salvar o capitalismo”, onde discorre sobre a contradição existente entre a defesa do Estado mínimo e os reiterados auxílios financeiros que os Estados precisaram realizar nas diversas crises econômicas enfrentadas pela sociedade. Salienta que, no Fórum Econômico Mundial de Davos, houve a discussão sobre a necessidade de o capitalismo retirar o foco dos interesses dos acionistas (curto

prazo) para focar em “[...] todas as partes envolvidas na atividade empresarial de investidores a funcionários, de clientes a fornecedores, da comunidade ao planeta.” (2021)

Esse colunista continua discorrendo sobre a necessidade de mudança do capitalismo, pois “Quando algumas dezenas de famílias têm o mesmo dinheiro que o resto da humanidade, algo está errado.” Argumenta que a pandemia da Covid-19 ressaltou a necessidade de um Estado mais forte e eficiente “[...] condutor de políticas de crescimento inclusivas e sustentáveis, uma força empreendedora.” Ponderando que “O capitalismo pleno não é possível sem a democracia”, resalta sobre a revolução 4.0 causar “[...] a destruição em massa de empregos, o surgimento de um Quarto Mundo pior que o Terceiro Mundo: não é o subdesenvolvimento, é o não desenvolvimento e a irrelevância.” E assim conclui: “O mundo não é um mercado. Temos que mudar o capitalismo. Ele achava que estava voando. Não: ele tinha se jogado do alto da torre, e a única maneira de salvá-lo é a rede social do Estado em forma.”

Para que a harmonia entre o trabalho e o capital ocorra, Dworkin (2018, p. 546) enaltece que, muitas vezes, a regulamentação se faz necessária para “aperfeiçoar a liberdade ou a eficiência de um mercado” e proteger esse mercado do que chama de distorções, que são provenientes dos monopólios e da busca extrema pelo lucro exagerado. Nesse aspecto, o equilíbrio entre o avanço tecnológico e a geração de emprego está relacionado ao “papel civilizador das políticas públicas”, pois compete ao Estado o desenvolvimento de políticas públicas voltadas tanto para a renovação tecnológica, quanto para a geração de empregos no campo socioeconômico (DELGADO, 2017, p. 41).

A imperatividade normativa, na especificidade justabalhista, apresenta-se como um instrumento de afastamento da barbárie, eis que delimita “padrões razoáveis de vida e trabalho” (DELGADO, 2015, p. 195); evita a concorrência desleal entre as empresas com a imposição de um patamar mínimo obrigatório a ser cumprido; e realiza a “garantia de concorrência leal entre os trabalhadores”, pois a concorrência desregrada entre trabalhadores leva a precárias condições de trabalho.

Ora, a Constituição Federal estabelece um patamar mínimo civilizatório para o enquadramento de uma vida humana com dignidade ao estabelecer, dentre outros direitos fundamentais, o direito ao trabalho que possibilite sustento com o mínimo de dignidade, descanso remunerado, férias remuneradas, cobertura de seguridade social e o mínimo de controle do tempo e planejamento da própria vida. Portanto, não é justificável juridicamente que milhares de trabalhadores de plataforma sejam colocados à margem da proteção estatal, pois entender de forma contrária colocaria em risco a democracia e o próprio Estado Democrático de Direito.

Tem-se, portanto, que a transformação digital que caracteriza a 4ª revolução industrial precisa ser centrada no ser humano, inclusive para a subsistência do próprio sistema capitalista; e, para que isso ocorra, mostra-se imprescindível a existência de um Estado forte para realizar a

regulamentação civilizatória e proteger a sociedade dos riscos trazidos pela política neoliberal: lucros exacerbados e diminuição dos direitos sociais.

Entendimento contrário conduziria a humanidade à convivência com a tecnologia do século XXI, mas com as condições de trabalho do século XIX caracterizadas por parcela da mão de obra escravizada, classe trabalhadora com baixa remuneração, trabalho infantil, meio ambiente do trabalho inseguro e insalubre, bem como jornadas de trabalho exorbitantes, dentre outras. Assim sendo, mostra-se necessária a atuação efetiva do Estado na regulação normativa civilizatória para que a livre iniciativa e a propriedade privada sejam respeitadas ao mesmo tempo em que a dignidade da pessoa humana seja elevada à centralidade das relações sociais, econômicas e jurídicas. Do contrário padecerão a sociedade e o capital.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise histórica dos paradigmas constitucionais dos Estados de Direito comprova que a intervenção estatal na sociedade e na economia se mostrou imperiosa para mitigar os efeitos das desigualdades econômicas e sociais e trazer a paz social indispensável para o desenvolvimento do capitalismo. Bem como se verifica que a regulação trabalhista estabelece patamares civilizatórios mínimos para que os cidadãos trabalhadores tenham acesso ao trabalho digno e, com ele, possam viabilizar o sustento próprio e o de sua família.

Nesse sentido, a regulação normativa dos trabalhadores de plataforma digital, reconhecendo-lhes direitos e impondo-lhes deveres, não inviabiliza esse sistema de trabalho (ou modelo de negócio) e não cria impedimento para o desenvolvimento econômico e social do capitalismo em geral. Ao contrário, ela cria meios para que esses trabalhadores passem a ter acesso ao trabalho digno, gerando a pacificação social e a circulação de bens e serviços necessários para o desenvolvimento do sistema de capital.

A Constituição Federal de 1988, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, já dispôs os meios necessários para a atuação do Estado, seja através do Poder Legislativo, seja através do Poder Judiciário, seja através do Poder Executivo, de forma a assegurar direitos à classe de trabalhadores de plataformas digitais, para que, enfim, deixem de ser conhecidos como “trabalhadores invisíveis”.

Essa resposta estatal necessita ser urgente, pois a Indústria 4.0 caracteriza-se justamente pela velocidade em que realiza a substituição de tecnologia por outra mais avançada e, nesse sentido, a tecnologia já caminha para viabilizar que as plataformas digitais ofereçam serviços sem a necessária presença humana, mediante *drones*, robôs e veículos autônomos, conduzidos pela inteligência artificial e o GPS.

Esses trabalhadores carecem, assim, urgentemente, de proteção jurídica que os permita alcançar um patamar de cidadania só acessível mediante condições de trabalho firmadas na dignidade da pessoa humana. A Espanha, através da normatização; o Reino Unido e a Holanda, através

de decisões de suas respectivas Supremas Cortes, reconheceram direitos trabalhistas aos trabalhadores de aplicativos em seus territórios, conferindo-lhes uma cobertura mínima dos Estados aos quais estão submetidos.

O Estado brasileiro, momentaneamente, demonstra estar mais preocupado com o valor de mercado das empresas de plataforma do que com as condições de trabalho suportadas pelos trabalhadores de tais empresas. Em consequência disso, enquanto os trabalhadores de aplicativos na Europa começam a usufruir da proteção estatal, os brasileiros são inseridos, pela tecnologia do Século XXI, nas condições degradantes de trabalho do Século XIX.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Consumo das famílias é o grande motor da economia, diz IBGE*. 04 de março de 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/consumo-das-familias-e-grande-motor-da-economia-diz-ibge>. Acesso em: 11 mar. 2021.

ALVARES, Débora; VILLAVERDE, João. *Novos direitos podem causar 815 mil demissões*. Estadão, 27 de março de 2013. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,novos-direitos-podem-causar-815-mil-demissoes-imp-,1013737>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ALVES, Amauri Cesar. *Função capitalista do direito do trabalho no Brasil*. Revista LTr, ano 77, setembro de 2013. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.067-1.082. Disponível em: <http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/wp-content/uploads/2017/10/ARTIGO.-LTr-ano-76-setembro-2013-Fun%C3%A7%C3%A3o-Capitalista-do-Direito-do-Trabalho-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BANERJEE, Abhijit V.; DUFLO, Esther. *Boa economia para tempos difíceis*. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

BARROSO, Luís Roberto. *Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. Jus Navegandi*, Teresina, ano 6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3208/fundamentos>. Acesso em: 08 mar. 2021.

BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade - para uma teoria geral política*. 14. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.

BONAVIDES, Paulo. *Do estado liberal ao estado social*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. *Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm). Acesso em: 09 mar. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Carelli/publication/338412524\\_O\\_Caso\\_Uber\\_e\\_o\\_controle\\_por\\_programacao\\_de\\_carona\\_para\\_o\\_Seculo\\_XIX/links/5e13a3a24585159aa4b82d28/O-Caso-Uber-e-o-controle-por-programacao-de-carona-para-o-Seculo-XIX.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Carelli/publication/338412524_O_Caso_Uber_e_o_controle_por_programacao_de_carona_para_o_Seculo_XIX/links/5e13a3a24585159aa4b82d28/O-Caso-Uber-e-o-controle-por-programacao-de-carona-para-o-Seculo-XIX.pdf). Acesso em: 18 mar. 2021.

CASAGRANDE, Cássio. Com motoristas empregados, o Uber acaba? *Jota. O mundo fora dos autos*. 01 de março de 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/com-motoristas-empregados-o-uber-acaba-01032021> Acesso em: 05 mar. 2021.

DALL'AGNOL, Darlei. O igualitarismo liberal de Dworkin. *In Kriterion: Revista de Filosofia*, Belo Horizonte, n. 111, jun./2005, p. 55-69. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-512X2005000100005>. Acesso em: 09 jun. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUIMARÃES, Tâmara Matias. "Notas sobre a arquitetura principiológica humanista e social da constituição da república de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. *In Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 21, p. 11-41, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v20i2.1801>. Acesso em: 08 mar. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; NUNES, Ivana. O paradigma do estado democrático de direito: estrutura conceitual e desafios contemporâneos. *In Revista Jurídica UNICURITIBA*, v. 2, n. 55, 2019, p. 485-515. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3405/371371840>. Acesso em: 11 mar. 2021.

DIEESE. *Pagamento do 13º salário poderá colocar R\$ 215 bilhões na economia do país*. 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2020/decimoTerceiroSalario.html>. Acesso em: 09 mar. 2021.

DWORKIN, Ronald. *A raposa e o porco-espinho: justiça e valor*. São Paulo: WMF, 2018.

GUANAES, Nizan. A rede social pode salvar o capitalismo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 08 de março de 2021. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/nizanguanaes/2021/03/a-rede-social-que-pode-salvar-o-capitalismo.shtml>. Acesso em: 10 mar. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Trabalho e neoliberalismo: os paradoxos revelados pelo coronavírus. *In: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 214. ano 46. p. 215-232. São Paulo: Ed. RT, nov.-dez./2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180572>. Acesso em: 11 mar. 2021.

MAMIGONIAN, Beatriz G.; SIQUEIRA, A. P. P. A campanha abolicionista e a escravidão no século XIX no Brasil, em Cuba e nos Estados Unidos. *In: CAMPOS, Adriana Pereira; SILVA, Gilvan Ventura da. (org.). A escravidão atlântica: do domínio sobre a África aos movimentos abolicionistas*. Vitória: GM, 2011, p. 39-74. Disponível em: <https://bgmamigo.paginas.ufsc.br/files/2011/06/UFES-BMamigonian-APPSiqueira.pdf>. Acesso em: 31 março de 2021.

O GLOBO. *Desastroso para o país um 13º mês de salário*. 26 de abril de 1962, p. 11. Disponível em: <https://acervo.oglobo.globo.com/consulta-ao-acevvo/?navegacaoPorData=196019620426>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na constituição federal e 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

TUTTLE, Carolyn. *Trabalho infantil durante a revolução industrial inglesa*. Disponível em: <https://www.sociedadeaberta.com.br/trabalho-infantil-durante-a-revolucao-industrial-inglesa/>. Acesso em: 09 mar. 2021.

VITORIO, Tamires. Ter motoristas CLT no Brasil tiraria US\$ 10 bi em valor de mercado da Uber. *CNN Brasil Business*, São Paulo, 05 de março de 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/05/ter-motoristas-clt-no-brasil-tiraria-us-10-bi-em-valor-de-mercado-da-uber>. Acesso em: 09 mar. 2021.



# ARTICULAÇÃO COLETIVA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO NO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS\*

## COLLECTIVE ARTICULATION OF DELIVERY APPS WORKERS IN BRAZIL: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Tom Lima Vasconcelos\*\*  
Matheus Cerqueira Pereira\*\*\*

### RESUMO

Este artigo pretende refletir, por meio de pesquisa qualitativa, sobre quais são os desafios colocados à articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. Para tanto, objetiva-se demonstrar como as revoluções tecnológicas e a própria reestruturação produtiva, nesta atual fase do capitalismo - denominada de acumulação flexível -, produziram alterações profundas na dinâmica do mundo produtivo contemporâneo. Em seguida, pretende-se analisar como e quais são os impactos da *racionalidade neoliberal* e da uberização do trabalho na subjetividade dos trabalhadores, notadamente daqueles inseridos em formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. Serão analisados, por conseguinte, quais são os óbices e possibilidades lançados à articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil, considerando, por um lado, uma dinâmica produtiva que rejeita o espontaneísmo e o vínculo de solidariedade entre trabalhadores e, por outro, o arranjo institucional do sindicalismo brasileiro e os obstáculos à conformação espontânea de coletivos de trabalhadores.

**Palavras-chave:** Articulação coletiva. Uberização do trabalho. Plataformas digitais. Racionalidade neoliberal.

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

\*\* Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-graduando em Direito do Trabalho pela Fundação Escola Superior do Ministério Público. Advogado. Integrante do Grupo de Pesquisa “Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social”, da Universidade Federal da Bahia. <https://orcid.org/0000-0002-9158-1669>.

\*\*\* Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-graduando em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Assessor Técnico-Jurídico de Promotoria junto ao Ministério Público do Estado da Bahia. <https://orcid.org/0000-0002-6862-4886>.

## ABSTRACT

*This article intends to reflect, through qualitative research, what are the challenges posed to the collective articulation of delivery apps workers in Brazil. Therefore, the objective is to demonstrate how technological revolutions and the productive restructuring itself, in this current phase of capitalism - called flexible accumulation -, produced profound changes in the dynamics of the contemporary productive world. Then, it intends to analyze how and what are the impacts of neoliberal rationality and the uberization of work on the subjectivity of workers, notably those inserted in forms of work mediated by digital platforms. Hence, it will be analyzed what are the obstacles and possibilities launched to the collective articulation of delivery apps workers in Brazil, considering, on the one hand, a productive dynamic that rejects spontaneity and the bond of solidarity between workers and, on the other, the arrangement institutional structure of Brazilian unionism and the obstacles to the spontaneous formation of workers' collectives.*

**Keywords:** *Collective articulation. Uberization of work. Digital platforms. Neoliberal rationality.*

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, especificamente no ano de 2020, a crise sanitária decorrente da pandemia da Covid-19 colocou no centro do debate a discussão sobre o trabalho dos entregadores por aplicativo. Isto porque esses trabalhadores, auto-organizados coletivamente, conseguiram mobilizar a categoria em uma grande paralisação, exigindo melhores condições de trabalho e demonstrando a essencialidade dos seus serviços, sobretudo no contexto de pandemia.

A *classe-que-vive-do-trabalho* e não tem nada a perder saiu às ruas para questionar não só as condições precárias de trabalho, mas também a política de morte que se traduz no recrudescimento do neoliberalismo no Brasil nos últimos anos, associado à escala ao poder de um neoconservadorismo antidemocrático e autoritário.

Essa articulação coletiva demonstrou, ainda, que, mesmo submetida a uma racionalidade neoliberal e a uma gestão do trabalho que atomizam os trabalhadores, fragilizam a identidade coletiva e a noção de solidariedade, a classe trabalhadora tem capacidade de se auto-organizar em busca de melhores condições de vida e de trabalho.

Este movimento marcado pelo espontaneísmo faz refletir, por um lado, sobre a dificuldade de mobilização dos trabalhadores por aplicativo, inseridos numa dinâmica de trabalho que rechaça a articulação coletiva e, por outro, sobre qual a resposta do Direito do Trabalho a este fenômeno, sob o ponto de vista da regulação do trabalho.

Para tanto, este artigo pretende investigar, inicialmente, como as revoluções tecnológicas e a própria mudança no modelo de produção, nesta atual fase do capitalismo - denominada de acumulação flexível -, produziram

alterações profundas na dinâmica do mundo produtivo contemporâneo. Em seguida, pretende-se analisar como e quais são os impactos da *racionalidade neoliberal* e da uberização do trabalho na subjetividade dos trabalhadores.

Por conseguinte, se busca refletir quais são os desafios lançados à articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil, considerando, por um lado, uma dinâmica produtiva que rejeita o espontaneísmo e o vínculo de solidariedade entre trabalhadores e, por outro, o arranjo institucional do sindicalismo brasileiro que, inevitavelmente, produz uma *cultura* de recusa à conformação espontânea de coletivos de trabalhadores.

## **2 MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MUNDO DO TRABALHO: PÓS-FORDISMO, REVOLUÇÃO 4.0 E OS NOVOS ARRANJOS DO TRABALHO**

É certo que a dinâmica do mundo produtivo contemporâneo indubitavelmente sofreu inúmeras alterações durante as últimas décadas. Particularmente, a partir do processo de reestruturação do capital conformado na década de 1970, novas formas de contratação foram substituindo o modelo fabril de contratação direta e regulamentada, que predominou no século XX sob o fordismo/taylorismo.

O toyotismo apresenta-se como um novo modo de produção, tendo como aspecto central a transferência de parte do gerenciamento da produção para o próprio trabalhador, estimulando novas formas de subjetivação que envolvem uma compreensão do engajamento, responsabilização e gestão da própria sobrevivência. Essa nova dinâmica mobiliza novas formas de disciplinarização que se baseiam na participação e na contribuição ativa do trabalhador para o aumento de sua produção (ABÍLIO, L. C., 2020).

Antunes (2018), ao tratar da degradação das formas de contratação típicas do taylorismo/fordismo, desde a reestruturação produtiva na década de 1970, da mundialização e da financeirização do capital e da adoção veemente de políticas neoliberais, situa quais são as características do modelo taylorista/fordista em contraposição ao modelo toyotista de produção:

O trabalho tinha uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquinal, mas, em contrapartida, era provido de direitos e de regulamentação, ao menos para seus polos mais qualificados. A segunda forma de degradação do trabalho típica da empresa da flexibilidade toyotizada é aparentemente mais "participativa", mas seus traços de reificação são ainda mais interiorizados (com seus mecanismos de "envolvimentos", "parcerias", "colaborações" e "individualizações", "metas" e "competências"), sendo responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho, como indicamos anteriormente.

Analisando este cenário, o autor destaca alguns elementos para a compreensão desta nova morfologia do trabalho. Dentre eles, vislumbram-se a erosão do trabalho contratado diretamente e regulamentado por formas precarizadas e a disseminação da ideia de "empreendedorismo" como uma

forma oculta de trabalho assalariado. Evidencia-se ainda o crescimento exponencial de um novo contingente de trabalhadores ligados, especialmente, ao setor de serviços.

Além disso, ao contrário da eliminação do trabalho como consequência das tecnologias da informação, é possível perceber o avanço significativo de um novo proletariado de serviços na era digital, cujos trabalhos não estão sujeitos à regulamentação, são inconstantes, intermitentes e marcados por novas formas de subjetivação.

Há, neste cenário, um crescimento, no último período, de formas de trabalho mediadas por plataformas digitais - ou plataformização do trabalho -, com uma também crescente participação da *gig economy*. Ao labor mediado por aplicativos se associa uma gestão algorítmica do trabalho, e a esta tendência tem se dado o nome de uberização do trabalho. Apesar de ter ganhado notoriedade com a empresa Uber, a plataformização do trabalho vem se espraiando em diversas outras categorias profissionais.

Abílio (2020) conceitua a uberização do trabalho como:

[...] um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas.

Envolta na retórica do empreendedorismo, a uberização se utiliza de modos de subjetivação relacionados às formas de gestão do trabalho próprias do neoliberalismo, que reforçam o individualismo, fragilizam a identidade coletiva dos trabalhadores, aumentam a competitividade e rejeitam o espontaneísmo nas formas de organização dos trabalhadores.

O trabalhador, então, torna-se permanentemente disponível para o trabalho, desprovido de proteção social ou qualquer garantia quanto à sua própria remuneração e limites impostos ao seu tempo de trabalho. Neste sentido, a uberização do trabalho, não pode ser compreendida apenas como atualização e uma nova forma de controle e gerenciamento algorítmico<sup>1</sup>, mas também como espraiamento de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periféricos (ABÍLIO, 2020).

É importante, ainda, ressaltar que, diante da divisão internacional do trabalho e de sua desigual conformação, é preciso considerar as diferenças substanciais entre o Norte e o Sul do globo, no que diz respeito à constituição do mercado de trabalho. No Brasil, por exemplo, é preciso compreender

---

<sup>1</sup> O gerenciamento algorítmico se utiliza de tecnologias que permitem a realização do mapeamento do trabalho de milhares de pessoas e cruza dados de demanda, tempo de entrega e avaliação dos consumidores, que atribuem notas e comentários.

como o escravismo colonial contribuiu para que o proletariado brasileiro já nascesse marcado pela precariedade (ANTUNES, 2018).

Deste modo, em que pese a reestruturação produtiva e as formas cada vez mais precárias de trabalho (a terceirização, o trabalho intermitente, o trabalho parcial) se acentuem de forma significativa nos últimos anos, o *preariado* não passa a constituir uma nova classe, sobretudo se se considerar que o Brasil não experienciou em sua plenitude o Estado de Bem-Estar Social e que o mercado de trabalho brasileiro é marcado pela informalidade (ANTUNES, 2018).

### **3 "EMPREENDEDOR DE SI MESMO": RACIONALIDADE NEOLIBERAL E NOVAS FORMAS DE SUBJETIVAÇÃO NO TRABALHO**

A partir da transição do taylorismo-fordismo, que tinha uma concepção na qual havia uma cisão muito nítida entre a gestão do trabalho e a execução pelo trabalhador manual, para o toyotismo, consolidou-se a ideia de que era preciso que a subjetividade operária também fosse apropriada pelo capital.

No toyotismo ou nas formas flexíveis de acumulação, os trabalhadores são instigados a se autorreprimir e a se punir caso sua produção não atinja a meta preestabelecida, sendo levados a se tornarem *déspotas de si mesmos*. No mais, as resistências e articulações coletivas são veementemente rechaçadas como atitudes contrárias ao desempenho da empresa (ANTUNES, 2018).

O padrão de acumulação fordista, que marcou profundamente o período do pós-guerra, era caracterizado pela contratação direta e regulamentada, cujo trabalho tinha uma perspectiva mais maquinal, coisificada e dotada de uma gestão centrada em uma figura que dirige e coordena a prestação do serviço.

Para David Harvey (2002), no período compreendido entre 1965 e 1973, restou mais evidente a incapacidade de compreender as contradições do sistema capitalista, própria do modelo fordista. No que tange à discussão surgida à época, o autor esclarece que a transição do fordismo para o toyotismo serve de base para a maximização dos lucros e para sobrelevar o grau de acumulação do capital.

A crise do petróleo - quatro choques ocorridos após a Segunda Guerra Mundial, decorrentes do embargo dos Estados-membros da OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo) e Golfo Pérsico no repasse de petróleo para os Estados Unidos e países europeus - enunciou um período marcado por altos índices de inflação, déficit público, recessão e desemprego estrutural. O desgaste das fórmulas de acumulação do modelo fordista e das suas forças produtivas possibilitou o advento de um conjunto diferenciado de novas forças produtivas, tendo como exemplo: as biotecnologias, a informática e a microeletrônica, a logística e as redes de mercados, a automação, o *marketing*, o aprofundamento do contrato terceirizado e das subcontratações, o *just in time* e uma estrutura remodelada de serviços dispostos em um novo padrão flexível de acumulação de capital.

Antunes (2000) enfatiza a crise estrutural capitalista ocorrida na década de 1970, resultado da obsolescência do parâmetro de acumulação taylorista-fordista. Deste modo, deu-se um processo intenso de reestruturação do capital, de modo a tentar resgatar o ciclo reprodutivo pujante.

É importante ressaltar que a compreensão que aqui se adota da classe trabalhadora passa pela análise da heterogeneidade que a marca, sobretudo com a mundialização do capital. Ao longo do século XX, vigentes os modelos taylorista e fordista, a classe trabalhadora já era marcada por essa característica: os trabalhadores eram homens, mulheres jovens, qualificados e não qualificados, nacionais e imigrantes. Entretanto, o neoliberalismo e a nova divisão internacional do trabalho redefiniram a forma como se articulam esses marcadores, de modo que se aprofunda, ainda mais, um movimento que atinge de forma diferenciada Norte e Sul, centro e periferia do capitalismo (ANTUNES, 2018).

Para além disso, considera-se estar em curso a Quarta Revolução Industrial, "[...] um termo cunhado em 2011 na feira de Hannover para descrever como isso irá revolucionar a organização das cadeias globais de valor" (SCHWAB, 2016, p. 16), largamente distinta da primeira transição para os novos processos de manufatura do século XVIII, sobretudo nos países desenvolvidos, onde é concreto o aumento da automatização das etapas de produção, inclusive dos processos administrativos. Há um número crescente de profissões que podem facilmente ser substituídas por robôs, algoritmos e outras tecnologias digitais.

Neste contexto, considerando a existência de um verdadeiro quadro de precarização das relações trabalhistas, diversas empresas, muitas delas originalmente *startups*, criadas na esteira da revolução digital e hoje consolidadas como grandes multinacionais, passaram a se valer de meios tecnológicos que, fundamentalmente, utilizam-se da relação com trabalhadores classificados como autônomos - os chamados "parceiros" - para atingir seus objetivos comerciais. Isso ocorre no transporte de passageiros em grandes e médias cidades ou mesmo em serviços diversificados para atender demandas cotidianas, como a entrega de comida, correspondência e encomendas.

O trabalho vira sinônimo de intermitência; a incerteza é rotineira, é uma força que individualiza ainda mais o trabalhador, sendo também uma maneira de evitar e desvalorizar a solidariedade. Sem solidariedade há a perda da associação de trabalhadores e, assim, sem grupo, não há forças para lutar na busca de possibilidades de mudanças.

Para Dardot e Laval (2016), neoliberalismo é fruto de um encadeamento histórico de construção estratégica. A liberdade neoliberal, neste sentido, resultaria da competição comercial, cuja lógica acaba por se estender a todas as esferas sociais, inclusive ao Estado, que hoje se transforma em uma formação horizontal em situação de concorrência com todos os demais atores econômicos privados.

A mobilização subjetiva, manifesta nas disposições individuais da "empresa de si" e na busca da eficácia pela eficiência, maximizando as metas, separadas dos cálculos pelo melhor equilíbrio de meios e fins, revela o cerne da dita "nova razão do mundo" (DARDOT; LAVAL, 2016). O neoliberalismo,

portanto, fragiliza a mobilização coletiva, pois o trabalhador se encontra em um regime competitivo em todos os níveis. Formas de governança corporativa, precariedade e desemprego são potentes gatilhos de competição interpessoal e definem novas formas de subjetivação.

Explicam Dardot e Laval (2016):

Em que consiste tal subjetividade financeira e contábil? Trata-se de governar os indivíduos de forma mais eficaz, de fazê-los produzir mais e mais, abandonando os velhos procedimentos administrativos quando eles passam a ser considerados ineficazes. O novo modo de governar consiste em passar de um comando jurídico e administrativo, suspeito de tornar as pessoas passivas e dependentes, para uma lógica econômica baseada na concorrência e na incitação material, que supostamente faz das pessoas sujeitos mais ativos, mais autônomos na busca de soluções melhores, mais responsáveis pelos resultados de seu trabalho.

Ao enfrentar especificamente a produção discursiva do empreendedorismo que envolve a uberização do trabalho, Abílio (2020) demonstra que o trabalho em plataformas digitais é permeado por modos de subjetivação relacionados às formas contemporâneas de gestão do trabalho e ao neoliberalismo (DARDOT; LAVAL, 2016; DEJOURS, 1999 *apud* ABÍLIO, 2020), o que demanda uma compreensão das estratégias de engajamento, de responsabilização e de gestão da própria sobrevivência pelos trabalhadores uberizados. Por sua vez, Fávero e Bechi (2020) demonstram que o processo de subjetivação visa a adequar os trabalhadores à lógica de mercado, de modo a torná-los mais competitivos e produtivos.

O padrão capitalista de subjetividade definirá a generalização da competição como lógica de comportamento, atuando de modo a fazer com que o trabalhador entenda e aja como empresa, organizando as relações sociais de acordo com o modelo de mercado e alterando a lógica do sistema social.

Além disso, o neoliberalismo enquanto *racionalidade* demanda que é preciso avaliar a formação de um governo econômico e livrar o Estado da responsabilidade de fornecer proteção social. Assim, a racionalidade neoliberal, em voga desde os anos 1980, consagrou a categoria de "boa governança", metodicamente inspirada na ideia da competição e nas práticas de gestão presentes no mundo empresarial. Com a expansão da lógica do mercado por meio do modelo neoliberal de governança, é franqueada a promoção do princípio da autonomia, com a participação irrestrita no local de trabalho e a defesa dos ideais corporativos. A construção política do mundo financeirizado, suscetível ao preceito da concorrência, requer a formação de um novo contexto psicofísico ou de uma nova pessoa produtiva: um novo sujeito e/ou entidade empresarial (DARDOT; LAVAL, 2016).

À medida que a *gig economy* (ou "economia de bico") cresceu, ela se tornou uma parte intrínseca da nossa sociedade digital. Mas seu crescimento meteórico não abriu muito espaço para reflexão sobre o impacto que poderia ter na sociedade e nas relações trabalhistas, e há uma

necessidade latente de se desenvolverem debates em torno dos benefícios e riscos dessa maneira de trabalhar.

Considerando o cenário de amplo desemprego no Brasil, onde, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao 4º trimestre de 2020, a taxa de desocupados alcançou o percentual de 12,4%, atingindo 13,9 milhões de brasileiros, contando ainda com 5,8 milhões de desalentados, a opção pelo trabalho atrelado à *gig economy* acaba por ser legítima. A taxa de subutilização no país atingiu o patamar de 28,7%.

O conceito de "economia do bico", segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 12), está atrelado ao trabalho dotado de maior flexibilidade, com a aparência de oferecer ampla liberdade para aqueles que o acatam. Em seu trabalho, resultado do Grupo de Estudos "GE Uber", no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, os autores aprofundam os estudos das novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de aplicativos. Deste modo, explicam:

Para efeitos de melhor apresentar o fenômeno que pretendemos tratar, iremos adotar a perspectiva de Valerio de Stefano, que compreende a questão como integrante da "economia de bico", em que há duas principais formas de trabalho: o "*crowdwork*" e o trabalho "*on-demand*" por meio de aplicativos. Enquanto a primeira envolve a realização de tarefas a partir de plataformas online, a segunda trata de execução de trabalhos tradicionais (como transporte e limpeza) ou de escritório, demandados em aplicativos gerenciados por empresas.

Os autores esmiúçam os conceitos, delineando que o *crowdwork* refere-se a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas *on-line* que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da *internet*, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo.

Nesse contexto, a título de exemplo dessas novas formas de organização do trabalho, destacam os referidos autores, que, por meio do *crowdwork*, na maioria das vezes, são feitas micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não demandam muita qualificação e são monótonas, mas inexecutáveis por computadores ou sistemas automatizados. Toma-se como exemplo a plataforma Amazon Mechanical Turk (MTurk), que oferta a execução de "tarefas de inteligência humana"; nela, os solicitantes do serviço apresentam a tarefa a ser executada e o preço a ser pago (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, p. 15 e 16).

Na estratégia lastreada na ideia do aumento da renda do trabalhador, esconde-se a real intenção (ou consequência): manter trabalhadores atrelados àquela relação até que toda a sua capacidade produtiva tenha se esgotado, exercendo o trabalho baseado nas oportunidades, olvidando projetos de vida.

Inserido nessa dinâmica produtiva, o trabalhador funciona como se fosse um fabricante: ele deve estar permanentemente à disposição, mas receberá contraprestação financeira tão somente pela atividade realizada, colocando em xeque a ideia de *tempo à disposição*. Portanto, não se trata mais de esgotar toda a força produtiva do trabalhador, por meio da superexploração da mão de obra, mas de remunerar apenas o serviço efetivamente prestado.

À vista disso, é esboçado o quadro em que se encontram os trabalhadores ativos na "economia de bico", que não têm os mesmos benefícios que os empregados, de modo que são desprovidos de maiores garantias trabalhistas e da segurança do trabalho. Por conseguinte, infere-se o fato de que grandes empresas acabam por lucrar com a instabilidade do trabalhador.

Assim, os motoristas exercem uma atividade imprevisível no que concerne ao respeito a direitos e garantias trabalhistas, como a percepção de um salário fixo, acabando por gerar instabilidade para a maioria desses trabalhadores, mesmo para aqueles que se utilizam da atividade para complementar a renda. Exercendo sobre o motorista uma grande pressão psicológica, paralelamente relacionada ao mal-estar e ao esgotamento de sua força produtiva, esses efeitos podem ser claramente notados no texto de Kalleberg (2010), que explana a questão do aumento da sensação de insegurança no emprego:

A precariedade está intimamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Embora existam diferenças individuais na percepção da insegurança e do risco, as pessoas têm, em geral, cada vez mais medo de perder seu emprego - em grande parte porque as consequências dessa perda se tornaram muito mais graves nos últimos anos - e estão menos seguras de conseguir postos comparáveis. (KALLEBERG, Arne L., 2010, p. 52).

É possível perceber a tendência comum de grandes empresas de buscarem meios de se isentar da responsabilidade dos seus riscos. Neste ponto, essas grandes corporações transferem o risco da atividade econômica aos trabalhadores em toda a cadeia produtiva e em várias partes do globo.

Na visão de Ulrich Beck (1996), o risco representa a principal característica do trabalho precário, ponto que também pode ser observado pela grande adesão a seguros contra roubos de motoristas, já que apenas estes enfrentam o "mercado" frente a frente.

O tempo passa a não ser mais contado como cálculo do valor trabalhado, sendo o novo cálculo tudo aquilo que foi produzido semanalmente - independentemente do tempo gasto ou do esforço. Com a retórica empresarial do empreendedorismo, da autonomia e da negativa em assegurar o vínculo de emprego, é interessante notar como a disputa em torno da regulação social do trabalho se consolida, tendo como referência essa nova morfologia do trabalho. Neste sentido, prevê Kalleberg (2010):

Mudanças em instituições legais e outras mediaram os impactos da globalização e da tecnologia no trabalho e nas relações de emprego. Os sindicatos continuaram a declinar, enfraquecendo uma fonte tradicional de garantias e de proteções aos trabalhadores e rompendo o contrato social entre capital e trabalho do pós-guerra. As regulamentações governamentais que estabeleciam os mínimos padrões aceitáveis no mercado de trabalho erodiram com as normas que governavam a competição no mercado de produtos. Os sindicatos declinaram, e a desregulação trabalhista e econômica reduziu o poder das forças de equilíbrio que permitiam aos trabalhadores compartilhar ganhos de produção. Com isso, a balança do poder pendeu dos trabalhadores para os empregadores. (KALLEBERG, Arne L., 2010, p. 49).

Para alcançar as metas individuais impostas pela empresa, os motoristas enfrentam diversos *trade-offs*, quando avaliam o custo-benefício de utilizar seus recursos - conservação do veículo, gasto de combustível e a disposição junto às longas jornadas de trabalho, por exemplo - para tentar lucrar algo, buscando sempre um Ótimo de Pareto, sinônimo para a máxima eficiência. Tais buscas geram grandes consequências e incertezas, que nem sempre recaem apenas sobre eles, mas também sobre suas famílias e sociedade.

O trabalho precário também traz uma vasta gama de consequências para indivíduos que estão fora do mercado de trabalho. Polanyi afirmava que o funcionamento desregulado do livre mercado deslocava as pessoas física, psicológica e moralmente. Os impactos da incerteza e da insegurança sobre a saúde e o estresse dos indivíduos são fartamente documentados. A experiência da precariedade também corrói a identidade individual e promove a anomia. (KALLEBERG, Arne L., 2010, p. 55).

Ainda que a produção discursiva do neoliberalismo coloque esses trabalhadores em uma zona cinzenta de regulação, o Direito do Trabalho pode responder a esse fenômeno a partir do assalariamento e da relação de emprego. Muda a gestão do trabalho, mas permanecem os requisitos da relação empregatícia.

Todavia, esse fenômeno, de uma forma geral, cria uma segunda classe de trabalhadores, que não está obtendo benefícios e garantias trabalhistas, apesar de trabalhar para algumas das empresas mais bem-sucedidas do mundo, como a Uber. Além de minar a estabilidade dos trabalhadores individuais, a erosão da classe trabalhadora média em benefício dos lucros corporativos representa uma mudança profunda em nossa sociedade, e devemos nos perguntar a que custo essa mudança no trabalho está acontecendo.

Essa situação está se tornando muito comum e, por que não, cada vez mais normalizada, já que as organizações multinacionais que lucram com o trabalho de trabalhadores integrantes da "economia do bico" constroem a

narrativa de que estão operando em uma zona cinzenta desregulamentada. Para as próprias empresas, essa lacuna permite sua existência e lucratividade contínuas. Desta maneira, esse elemento específico transferiu quase todos os riscos das empresas para os trabalhadores, deixando estes, que dependem de obter trabalho de forma consistente, com pouco em termos de poder de barganha.

A "economia-Uber" é um aviso franco para indivíduos e reguladores sobre os meandros da integração de tecnologia com a nossa realidade social. Dado o avanço significativo das empresas da *gig economy*, é necessário aprofundar o debate público para desvendar esse fenômeno antes de tropeçarmos em uma crise de emprego inadequado e volátil.

#### 4 ARTICULAÇÃO COLETIVA E UBERIZAÇÃO

No dia 1º de julho de 2020, durante a pandemia da Covid-19, entregadores de aplicativos como Rappi, Uber Eats, iFood e Loggi organizaram um movimento grevista que impactou quase todos os estados brasileiros, através da paralisação dos serviços de entrega (AMORIM *et al.*, 2020). Dentre as reivindicações dos grevistas: aumento das taxas de entrega, aumento da taxa mínima, fim dos bloqueios indevidos, seguro para roubos e acidentes, licenças pagas para entregadores infectados na pandemia e distribuição de EPIs (MARIN, 2020).

O movimento, que ficou conhecido como "Breque dos Apps", é simbólico na luta por melhores condições de trabalho para essa categoria, que representa, decerto, o "novo proletariado de serviços da era digital" (Antunes, 2018). Há de se considerar que o número médio de horas em serviço beira à exaustão da capacidade física e mental dos trabalhadores. O paradoxo enfrentado por eles é mais um dos exemplos da realidade concreta do capitalismo moderno: embora se utilize da modernidade advinda da tecnologia das plataformas dos aplicativos como meio de captação de renda, o trabalho dos entregadores depende essencialmente do esforço físico. Assim, a sua remuneração será proporcional à quantidade de quilômetros percorridos (ou pedalados) pela cidade.

É importante considerar, por um lado, que esse tipo de atividade assume, com a pandemia e o isolamento social de parcela da população, maior relevância. Além disso, com o crescimento do desemprego em meio à crise sanitária da pandemia da Covid-19, resta como alternativa a muitos jovens nas grandes e médias cidades brasileiras o trabalho de entrega por aplicativos, como forma de prover sua subsistência material e a de sua família.

A realidade dos entregadores por aplicativo nas grandes capitais brasileiras demonstra que esse trabalho é exercido majoritariamente por jovens negros e que há um crescimento significativo de pessoas ocupadas nesse tipo de atividade nos últimos anos.

De acordo com a PNAD COVID-19, dentre os ocupados como motoristas, motoboys e entregadores em maio de 2020, a maioria era de homens e negros. Dos 271,7 mil motoboys, por exemplo, 97% eram homens,

e dos 645,9 mil entregadores de mercadorias, eles eram 93,9%. Além disso, a proporção de negros entre os motoboys era de 65,8%, enquanto entre os entregadores de 61,7%. Em relação à faixa etária, a porcentagem de trabalhadores com até 29 anos entre os motoboys era de 46,5%, e entre os entregadores de 40,6%.

Por sua vez, a Associação Aliança Bike, fundada no ano de 2003 com o propósito de concatenar esforços e atenção acerca da situação da economia que gira em torno da bicicleta, publicou uma pesquisa em 2019, com base em centenas de entrevistas, traçando o perfil dos entregadores por aplicativo que utilizam a bicicleta, especificamente, como instrumento de trabalho: 99% são do sexo masculino; 71% se declararam negros; mais de 50% têm entre 18 e 22 anos de idade; 57% trabalham todos os dias da semana, e 75% ficam conectados ao aplicativo por até 12 horas seguidas - sendo que destes 30% ultrapassam essa jornada.

Concluiu a pesquisa que, dentre os entrevistados, o ganho médio mensal aferido era de 992 reais (seis reais a menos do que o salário-mínimo da época, fixado em 998 reais). Para entregadores que trabalham três horas diárias, o menor valor mensal aferido encontrado no levantamento foi 375 reais, e o maior, 1.460 reais, para 14 horas trabalhadas. São jovens, portanto, que, para prover o seu sustento material e o de sua família, submetem-se a relações precárias de trabalho que se aproximam muito da informalidade.

Portanto, a realidade desses trabalhadores nas grandes capitais brasileiras indica a necessidade de realizarem jornadas extenuantes, sem qualquer garantia de salário mínimo ou acesso a uma rede de proteção social, arriscando-se entre carros e ônibus. Cada vez mais, essa vai se tornando a rotina de milhares de jovens que trabalham como entregadores de aplicativos.

Embora sob os efeitos da produção discursiva que os nomeia de empreendedores e que intenta afastá-los da condição de trabalhadores e de sujeitos de direitos trabalhistas, a greve mobilizou a categoria e demonstrou a diversidade de posições políticas. Apesar de haver inúmeras reivindicações tipicamente trabalhistas, como a fixação de um valor mínimo por entrega, a criação de um seguro contra roubos, acidentes e morte, o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI), auxílio-doença em caso de afastamento por contaminação pela Covid e o fim dos bloqueios e desligamentos indevidos, há divergências quanto à reivindicação relativa ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Essa rejeição ao reconhecimento do vínculo de emprego por parte da categoria tem como fundamento a valorização à autonomia e demonstra como a retórica neoliberal do empreendedorismo alcança a subjetividade dos trabalhadores, mesmo que mobilizados para demandar a consolidação de direitos tipicamente trabalhistas. Entretanto, esse confronto entre a retórica do empreendedorismo e a realidade da exploração do trabalho dos entregadores por aplicativo pode contribuir para a consolidação da solidariedade de classe.

É interessante perceber, ainda, como a tecnologia, que serve de instrumento para controlar e subordinar o trabalho, pode ser revertida e utilizada como instrumento para a articulação coletiva e para a aproximação

dos trabalhadores por meio das redes sociais. Neste sentido, em virtude de a dinâmica de organização do trabalho não permitir a interação física de forma contínua, foram realizadas *lives* e feitas publicações nas redes sociais de modo a mobilizar a categoria e a dar visibilidade às suas pautas e reivindicações. Além disso, a convocação para o movimento paredista se deu por coletivos horizontalizados em comunidades dispersas, e não por entidades representativas, o que indica uma outra forma de organização coletiva.

Além disso, essa articulação coletiva dos trabalhadores de entrega por aplicativos faz refletir sobre a urgência de se pensar formas de mobilização e resistência que considerem as mudanças substanciais na *classe-que-vive-do-trabalho*, cada vez mais heterogênea, fragmentada e atomizada por estruturas organizacionais que rechaçam a articulação coletiva, e por vínculos de trabalho cada vez mais instáveis e precários.

Essa mobilização dos entregadores por aplicativos rememora um padrão regulatório do Direito do Trabalho no Brasil marcado pela morosidade e pela seletividade na proteção social. Foi assim com a exclusão deliberada de trabalhadoras domésticas e trabalhadores rurais da proteção social conferida pelo ordenamento jurídico justralhista, assim como os trabalhadores de plataformas digitais também enfrentam essa "zona de exceção trabalhista permanente" (CARVALHO, F.; PEREIRA, S.; SOBRINHO, G., 2020).

É importante ressaltar que essa mobilização dos entregadores por aplicativo acontece em um quadro geral de avanço da racionalidade neoliberal e do avanço sobre a subjetividade dos trabalhadores, que demandam um estímulo à competitividade, a fragmentação dos trabalhadores e a rejeição à solidariedade de classe como elementos que dificultam a articulação coletiva.

Para além do trabalho uberizado, há também, em quadro mais amplo, uma fragmentação e uma heterogeneidade da classe trabalhadora que, consequentemente, pulveriza sindicatos e fragiliza a força da ação coletiva. A consolidação de formas flexíveis de contratação, a exemplo da terceirização, agrava este quadro. A representação sindical dos empregados vinculados à tomadora de serviços não se estende, por exemplo, aos trabalhadores terceirizados, visto que o enquadramento sindical tem como referência o conceito de categoria econômica/profissional, o que resulta em desmantelamento das articulações coletivas possíveis.

Essa impossibilidade de agregar coletivos de trabalhadores de forma espontânea se dá, em grande medida, por conta dos elementos que remanescem do arranjo corporativista do sindicalismo brasileiro, constituído na Era Vargas, na década de 1930, e que tinha, dentre os seus objetivos, a supressão das formas de autonomia e espontaneidade da estrutura sindical. Deste modo, conformou-se uma legalidade repressiva do sindicalismo no Brasil e, em que pese a Constituição tenha alterado de forma substancial o arranjo estrutural do sindicalismo no Brasil, eliminando o controle político-administrativo sobre os sindicatos e reconhecendo um alargamento das prerrogativas sindicais, ainda remanesceram elementos do arranjo corporativista do sindicalismo (SILVA, 2014).

Dentre esses elementos se situam a unicidade sindical<sup>2</sup> e a representação por categoria.<sup>3</sup> Desta forma, sacrifica-se a possibilidade de se conformar espontaneamente um coletivo mais representativo dos interesses dos/as trabalhadores/as prevalecendo, por força normativa, o sindicato que detém a representação formal da categoria.

O fato é que, neste quadro corporativista do sindicalismo, além de se estabelecer uma *cultura* de rejeição ao espontaneísmo nas lutas coletivas dos trabalhadores, obsta-se que sindicatos se somem à articulação dos entregadores, em solidariedade às suas demandas. Além disso, mesmo que se considere que o arranjo do sindicalismo tem como marco a relação de emprego, a ausência de um ambiente de liberdade sindical e a constituição de uma burocracia sindical que rechaça o espontaneísmo têm reflexos na articulação dos entregadores por aplicativo.

O movimento reivindicatório dos trabalhadores por aplicativos, desta maneira, suscita reflexão acerca do desafio da representação por meio da qual se assenta o arranjo do sindicalismo no Brasil, muito atrelado à noção de categoria profissional. Neste sentido, é necessário reivindicar uma reformulação nas formas de articulação coletiva e da dimensão da luta sindical, para abarcar uma representação mais agregadora e menos burocrática.

Ao mesmo tempo, o recrudescimento do neoliberalismo nos últimos anos coloca os sindicatos em defensiva nos processos de negociação junto às empresas, dada a sobreposição entre crises política e econômica. Além disso, há uma evidente fragilização dos sindicatos com as alterações promovidas pela reforma trabalhista. Destacamos, dentre outras alterações, a prevalência do negociado sobre o legislado, que possibilita a redução de direitos garantidos pela lei com a anuência sindical e o fim da contribuição sindical obrigatória (MARCELINO, P.; GALVÃO, A., 2020).

Neste sentido, as reformas promovidas no Brasil sob o signo da austeridade nos últimos anos implicaram o desmonte de uma legislação trabalhista e de proteção social sistematizado ao longo de um século de lutas sociais, sob o argumento de que "não há alternativa". Assim, transmite-se a ideia de que é preciso que todos se sacrifiquem sob o repertório de medidas da nova ordem social: cortes salariais, reformas trabalhista e previdenciária, flexibilização negativa do Direito do Trabalho, dentre outros (FERREIRA, 2011).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se perceber que os desafios lançados à articulação coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil são grandes, sobretudo quando se

---

<sup>2</sup> Quanto à regra da unicidade sindical, ao passo que se admite apenas um sindicato representativo da categoria profissional ou econômica no âmbito de uma determinada base territorial, estabelece-se uma vedação heterônoma à criação de sindicatos.

<sup>3</sup> A interpretação restritiva do conceito de categoria profissional promove uma constante fragmentação de sindicatos importantes.

considera o cenário de uma crise sanitária em razão da pandemia da Covid-19 e a fragilização da luta sindical nos últimos anos, que coloca o sindicalismo em posição defensiva em suas ações políticas.

O fato é que a mobilização dos trabalhadores obteve ganhos políticos inquestionáveis. Além de dar visibilidade à extrema precarização das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo e aos rígidos mecanismos de controle e gerenciamento do trabalho, demonstrou a falácia da "autonomia" concedida a eles e provocou um pronunciamento das empresas-aplicativo - que se apresentavam tão somente como "mediadoras do trabalho", e não tomadoras.

No mais, a mobilização desses trabalhadores provocou o crescimento de ações como o cooperativismo de plataforma<sup>4</sup>, cujo objetivo é o de criar uma cooperativa de entregadores que possa gerir uma forma de trabalho mais justa e que garanta a distribuição equânime dos lucros.

Demonstrou, ainda, que, mesmo submetida a uma gestão que atomiza os trabalhadores, fragiliza a identidade coletiva e a noção de solidariedade, a classe trabalhadora tem capacidade de se auto-organizar em busca de melhores condições de vida e de trabalho.

É importante ressaltar que essa articulação de trabalhadores precarizados, sem regulamentação e desprovidos de proteção social, acontece em um país em que não há uma cultura favorável ao espontaneísmo nas formas de organização coletiva dos trabalhadores, sobretudo em razão de vigor no Brasil um arranjo institucional do sindicalismo de natureza corporativista, que obsta formas de ações espontâneas de organização da classe trabalhadora<sup>5</sup> e, mesmo que esta regulamentação sobre o sindicalismo tenha como marco a relação de emprego, a ausência de um ambiente de liberdade sindical afeta a articulação dos trabalhadores por aplicativo.

Por outro lado, ao Direito do Trabalho, enquanto um contramovimento regulatório à precarização do trabalho, cabe reconhecer a condição de sujeitos de direitos a essas pessoas e, em sentido oposto à narrativa das empresas-aplicativo de que se trata apenas de intermediação entre o usuário-cliente e os entregadores-cadastrados, conferir a esses trabalhadores a rede de proteção social própria da relação de emprego, impondo limites possíveis à exploração da força de trabalho.

Desta forma, ao Direito do Trabalho incumbe estender o seu manto protetivo e a garantia do trabalho protegido e regulamentado a esses profissionais, de modo a garantir um patamar civilizatório mínimo e a dignidade do trabalho humano.

---

<sup>4</sup> Cita-se como exemplo a cooperativa denominada "Despatronados", iniciativa de parte dos *Entregadores Antifascistas*. Ver: Entregadores antifascistas buscam criar cooperativa com aplicativo próprio. *Brasil de Fato*, São Paulo, 01 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/01/entregadores-antifascistas-buscam-criar-cooperativa-com-aplicativo-proprio>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>5</sup> A este exemplo, citam-se como dispositivos desse sindicalismo corporativista a unicidade sindical e o critério de categoria profissional/econômica para o enquadramento sindical.

A redefinição no modo de gestão de trabalho e as mudanças nas relações sociais de produção devem demandar uma reelaboração acerca das formas e dinâmicas de subordinação, o que não implica dizer que o Direito do Trabalho não tem uma resposta efetiva a esse fenômeno, de modo a garantir a proteção do trabalhador. Portanto, é preciso considerar que a retórica do empreendedorismo e da autonomia oculta o fato de que o mérito e o esforço individual não são o bastante para assegurar proteção social aos trabalhadores e que, do ponto de vista da regulação do trabalho, é possível reconhecer a relação de emprego desses trabalhadores, mesmo que considerando novas formas de gestão do trabalho e de extração do mais-valor.

É importante evidenciar, conforme Antunes (2018), que "[...] a precarização da classe trabalhadora é uma processualidade resultante também da luta entre as classes, da capacidade de resistência do proletariado, podendo, por isso, tanto se ampliar como se reduzir." Deste modo, a força reivindicatória e a capacidade organizativa desses trabalhadores que nada têm a perder podem indicar outros rumos e apontar novos caminhos possíveis.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time?* Estudos Avançados, [S. l.], v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 7 mar. 2021.

AMORIM, Felipe *et al.* Breque dos apps: entenda as reivindicações dos entregadores. *Revista Esquinas*, São Paulo, 09 de set. de 2020. Disponível em: <https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-apps-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 2000.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BECK, Ulrich. *Teoría de la sociedad del riesgo*. In: GIDDENS, Anthony *et al.* *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo*. Trad. Celso Sánchez Capdequí. Rev. Josetxo Beriain. Barcelona: Ed. Cultura Libre, 1996. p. 201-222. cap. 6.

CARVALHO, Felipe S. E. de; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 1-29, 2020.

Desemprego. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 17 mar. 2021.

FÁVERO, A. A.; BECHI, D. *A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior*. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/4891>. Acesso em: 11 abr. 2021.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade da austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. *In: Revista Crítica de Ciências Sociais. Online*, 95, 2011.

GALVÃO, A.; PRAUN, L.; ABÍLIO, L.; SANTANA, M. Entregadores de aplicativos: condições de trabalho e organização coletiva. [Entrevista concedida a Bruna Gomes]. *Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*. Uberlândia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/entregadores-de-aplicativos-condicoes-de-trabalho-e-organizacao-coletiva-entrevista-exclusiva-com-andreia-galvao-luci-praun-ludmila-abilio-e-marco-santana/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. 11. ed. São Paulo: Loyola, 2002.

KALLEBERG, Arne L. O trabalho precário nos Estados Unidos. *In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 47-60.

LAVAL, C.; DARDOT, P. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

LAVAL, C.; DARDOT, P. Neoliberalismo e subjetivação capitalista. *Revue Cités*, nº 41, 2010. Tradução de Eleutério F. S. Prado. Disponível em: <http://oohodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlneoliberalismo.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. *A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil*. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020\\_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf). Acesso em: 10 abr. 2021.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. *O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora*. *Tempo Social*, [S. l.], v. 32, n. 1, p. 157-182, 2020. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2020.167468. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/167468>. Acesso em: 11 abr. 2021.

MARIN, Pedro. “Breque dos apps” é movimento mais importante em meses. *Revista Ópera*, São Paulo, 24 de jul. de 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. 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.

PESQUISA de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. Associação Brasileira do Setor de Bicicletas - Aliança Bike. Disponível em: [http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf). Acesso em: 11 abr. 2021.

PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID-19. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Leonardo Mello e. Trabalho e regresso: entre desregulação e re-regulação. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). *Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 61-91.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro? In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (org.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 258-286.

SODRÉ, Lu. Entregadores antifascistas buscam criar cooperativa com aplicativo próprio. *Brasil de Fato*, São Paulo, 01 ago. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/01/entregadores-antifascistas-buscam-criar-cooperativa-com-aplicativo-proprio>. Acesso em: 10 abr. 2021.

**DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO:  
CONTRIBUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO  
FRANCÊS. ESTUDO COMPARADO  
FRANCO-BRASILEIRO\***

***RIGHT TO DISCONNECT AND TELEWORKING: A  
FRANCO-BRAZILIAN STUDY***

**Rosane Gauriau\*\***

**RESUMO**

Propõe breve panorama do direito à desconexão na França e no Brasil, a partir da análise das noções fundamentais e do regime jurídico do direito à desconexão, bem como suas implicações no regime de teletrabalho, no contexto da atual pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19). Fundamenta-se, com base em método dedutivo, na legislação vigente, jurisprudência e doutrina aplicável nos dois países. Objetiva demonstrar que o direito à desconexão visa a assegurar ao trabalhador o direito ao repouso, ao lazer, bem como garantir sua saúde física e mental, vida social, de família e vida privada. Ressalta a relevância do estudo do direito à desconexão, a partir da experiência do teletrabalho no cenário da atual pandemia, a qual evidenciou o problema da hiperconexão, da carga de trabalho e a urgência em delimitar espaços entre vida profissional e privada, a fim de garantir ao trabalhador o direito ao repouso e ao lazer, sob pena de repercussões indelévels à sua saúde. Conclui que a efetividade do direito à desconexão depende da compreensão por parte do empregador e do empregado de que a capacidade de trabalhar não é infinita e que se trata de uma questão de equilíbrio entre FOMO (*Fear Of Missing Out*), FOBO (*Fear Of Being Offline*) e o JOMO (*Joy of missing out*).

**Palavras-chave:** Desconexão. Teletrabalho. Covid-19. Regime jurídico. França. Brasil.

---

\* Artigo enviado em 30.10.2020 e aceito em 26.05.2021.

\*\* Pesquisadora. Doutora em Direito (summa cum laude) pela Université Paris 1- Sorbonne. Mestre em Droit des Entreprises, Université d'Angers. Membre associée do Centre Jean Bodin, Recherche Juridique et Politique, CJB, EA nº 4337, Université d'Angers, SFR Confluences. Membro do Institut de Psychodynamique du travail, Paris. Membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris. Membro do Grupo de Pesquisas Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq) e do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP/CNPq).

## ABSTRACT

*This comparative study between France and Brazil address a brief overview regarding the right to disconnect from work, considering deductive reasoning. It will cover fundamentals notions, the legal regime, jurisprudence and doctrine, as well as its application in the teleworking (remote work) in the context of the current pandemic of coronavirus (SARS-CoV-2/Covid-19). The right to disconnect is a relevant topic in the current pandemic: we all experienced the “cognitive overflow syndrome” and the blurring between work time and private life. The right to disconnect guarantees to all teleworkers the right to rest and leisure, in order to protect their physical and mental health as much as their private life. It concludes that the effectiveness of the right to disconnect depends on the employer and employee’s capacity to understand that ability to work is not infinite: it is a question of balance between FOMO (Fear Of Missing Out), FOBO (Fear Of Being Offline) and JOMO (Joy of missing out).*

**Keywords:** *Right to disconnect. Teleworking. Remote work. Comparative law. Brazil. France. Definition. Legal regime.*

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A pandemia de Covid-19 elegeu o teletrabalho como medida de preservação da saúde do trabalhador contra o risco de contaminação do novo coronavírus, permitindo a continuidade do trabalho e a implementação das políticas de isolamento social.<sup>1</sup>

No Brasil e na França, a prática do teletrabalho nesse contexto revela seus primeiros ensinamentos: a sempre atual questão da divisão sexual do trabalho, das desigualdades sociais e de acesso à tecnologia digital, a importância do coletivo de trabalho e dos vínculos sociais. Revelou, também, os riscos associados ao teletrabalho: hiperconexão, aumento da carga de trabalho e da jornada de trabalho, dificuldade em delimitar a vida privada e profissional. Enfim, nos dois países, os trabalhadores vivenciaram o poder da tecnologia digital por meio de *e-mails*, *SMS*, *Messenger*, *Telegram*, *WhatsApp* e outras formas de ferramentas digitais, fora do tempo de trabalho, bem como a dificuldade em desconectar.

**Um direito à desconexão.** Conectados todo o tempo e em todo lugar? A tecnologia digital modificou a organização do trabalho, bem como a noção de tempo e de local de trabalho. O local de trabalho - espaço físico - não existe mais para muitos trabalhadores, cada vez mais conectados, dentro e fora do horário de trabalho. O trabalho não se limita mais ao tempo passado na fábrica

---

<sup>1</sup> Teletrabalho aqui compreendido como aquele realizado no setor privado e regido pela legislação trabalhista, no contexto de um contrato de trabalho. Trabalhador e empregado serão utilizados como sinônimos.

ou no escritório. Limites físicos, espaciais e horários de trabalho não são mais fronteiras entre vida profissional e pessoal: eles se sobrepõem, atestando a invasão do mundo do trabalho no mundo doméstico.

O trabalhador “reativo” é o trabalhador do século XXI. As capacidades de reatividade (FOMO: *Fear Of Missing Out* e FOBO: *Fear Of Being Offline*), de disponibilidade, de estar constantemente ao alcance e de formular a resposta mais rápida possível tornaram-se gradativamente critérios para avaliar o desempenho do trabalhador, sob pena de serem questionadas sua competência e habilidades. Nesse contexto, a cultura do urgente e a aceitação do “assédio digital” são critérios de empregabilidade. Esse culto ao imediatismo contribui ao *blurring*<sup>2</sup>: a fronteira entre a vida profissional e pessoal é tênue, e o tempo de trabalho não é mais contínuo. Como avaliar a jornada de trabalho, o ritmo, a intensidade e a carga de trabalho? Como desconectar?

**Um direito à desconexão para todos.** Essa ausência de fronteiras entre vida privada e profissional tem impacto diverso conforme a geração de trabalhadores. Um executivo de 50 anos sujeito à sobrecarga crônica de informação e comunicação tem mais probabilidade de reivindicar o direito à desconexão do que um empregado da Geração *IGen/Millennials*<sup>3</sup> para quem a divisão entre vida privada e profissional não é, frequentemente, um problema. Aliás, para a Geração *IGen*, trabalhar ocasionalmente em casa, sem respeitar os horários de trabalho definidos pelo empregador, pode ser visto como uma liberdade. Do mesmo modo, para um indivíduo da Geração *IGen*, não será um problema utilizar as ferramentas digitais da empresa para uso pessoal e vice-versa. Para eles, o direito à desconexão pode ser compreendido como uma forma de paternalismo e de restrição de liberdade de organização do trabalho (RAY, 2016).

Embora o direito à desconexão possa ser compreendido de modo diverso, conforme a Geração do trabalhador, ninguém contesta uma verdadeira patologia de hiperconexão, nem que a banalização do *always on* associada ao culto da urgência seja uma fonte de risco psicossocial, de assédio moral e, principalmente, de *burn out*. É preciso lembrar que, mesmo para a Geração *IGen/Millennials*, existe um botão *off* que deve ser acionado (por todos), pois todo trabalho tem um limite.

Além de ser uma questão de saúde do trabalhador, a desconexão relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho (LOISEAU, 2017). Por isso, o interesse em um direito de desconectar que se insere na obrigação de prevenção contra os riscos à saúde e à segurança dos empregados no direito francês (GAURIAU, 2017).

Desconectar significa não estar sempre acessível, não ser controlado à distância durante o tempo de descanso e recuperação (JAURÉGUIBERRY, 2007); significa limitar o tempo de trabalho, fruto de conquista histórica dos

---

<sup>2</sup> Trata-se de um fenômeno que atinge muitos trabalhadores: o de uma fronteira cada vez mais tênue entre a vida privada e a profissional.

<sup>3</sup> Indivíduos que nasceram entre 1995 e 2012.

trabalhadores<sup>4</sup> e que “[...] continua ocupando lugar de destaque na luta entre a classe trabalhadora (pela sua diminuição) e a classe empregadora (pela sua extensão).” (CAVALCA, 2018). Em termos práticos, é o direito de não receber chamadas telefônicas, *e-mails* ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.

Foi para se adaptar a esta realidade e criar as necessárias proteções aos trabalhadores que o direito à desconexão surgiu, “[...] tutelando o descanso como um bem jurídico humano e fundamental” (MOLINA, 2017), bem como para garantir o direito à saúde, ao repouso, ao lazer e o respeito à vida privada.

**Um direito à desconexão de origem jurisprudencial na França e no Brasil.** Na França, a *Cour de cassation*<sup>5</sup> decidiu, há quase 20 anos, que o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar em sua casa, nem a instalar em seu domicílio instrumentos e ferramentas de trabalho.<sup>6</sup>

Em 2004<sup>7</sup>, na continuidade de sua jurisprudência, a *Cour de cassation* considerou que o fato de não ser possível contatar o empregado fora do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não justifica a demissão disciplinar por falta grave, pois o empregado tem direito à desconexão. Na realidade, há anos a *Cour de cassation* indica aos empregadores certos limites a não serem ultrapassados, a saber: o respeito à saúde, vida privada e domicílio do empregado. Isso porque a subordinação cessa às “[...] portas do domicílio do empregado, território de intimidade e de vida privada.”<sup>8</sup> (RAY, 2002). Ressalte-se, enfim, que, além de ter sido afirmado pela jurisprudência da *Cour de cassation*, o direito à desconexão também estava previsto em alguns acordos coletivos.<sup>9</sup>

No Brasil, no mesmo sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece o direito à desconexão do trabalho sobretudo em litígios acerca do sobreaviso<sup>10</sup> e uso do telefone celular corporativo<sup>11</sup>, em que ficou caracterizado o estado de alerta permanente do trabalhador e sua disponibilidade a todo momento<sup>12</sup>, o que potencialmente viola seu direito à saúde, ao repouso,

<sup>4</sup> Cf. Tratado de Versalhes (1919) e Declaração dos Direitos do Homem (1948).

<sup>5</sup> Equivalente, em matéria de Direito do Trabalho, ao Tribunal Superior do Trabalho.

<sup>6</sup> *Cass. soc. 2 octobre 2001, 99-42.727, Bulletin 2001, V, n° 292, p. 234.*

<sup>7</sup> *Cass. soc. 7 février 2004, 01-45.889, Inédit.*

<sup>8</sup> «*La subordination s'arrête avec la suspension du contrat de travail et a fortiori aux portes du domicile, territoire de 'l'intimité de la vie privée' qui n'est pas un lieu comme un autre.*» No mesmo sentido: A. SUIPOT, *Travail, droit et technique*. Dr. Soc, 2002.13.

<sup>9</sup> Principalmente, “*les accords d'entreprise.*”

<sup>10</sup> AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017.

<sup>11</sup> AIRR-906-71.2014.5.02.0372, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/09/2017.

<sup>12</sup> RR-103800- 24.2009.5.17.0004, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/09/2013.

ao lazer e à vida privada.<sup>13</sup> A doutrina reconhece que a violação desses direitos fundamentais por ato ilícito do empregador pode autorizar a indenização por dano existencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013); (CARDOSO, 2014); (MOLINA, 2017); (FERREIRA; SILVA, 2020).

**Um direito à desconexão consagrado em lei na França.** A França foi o primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. Consagrado inicialmente pela jurisprudência e por acordos coletivos, o direito à desconexão traduz-se como o direito do empregado de não estar conectado às suas ferramentas digitais profissionais (computador, *lpad*, *smartphone*, etc.) fora do horário de trabalho (QUINTON, 2017), a fim de que seja respeitada a jornada máxima de trabalho e períodos mínimos de repouso (RAY, 2016). O escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar. O objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital.

Feitas essas considerações iniciais e a partir de método dedutivo, será examinado, num primeiro momento, o direito à desconexão na França e no Brasil (I). Num segundo momento, será analisada a importância do direito à desconexão em regime de teletrabalho, no contexto da Covid-19 (II):

## I DIREITO À DESCONEXÃO

Inicialmente, convém determinar a noção do direito à desconexão (A) e, em seguida, o regime jurídico aplicável na França e no Brasil (B):

### A - Noção

No Brasil, o direito à desconexão se traduz como o direito do empregado “[...] de se desligar, concretamente, do trabalho” (MARTINS, 2019) de, em seus momentos de descanso, férias, feriados, não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, a fim de poder descansar e se recuperar física e mentalmente (MARTINS, 2019). É o “[...] direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família” (MAFFRA, 2015). Enfim, é o direito de não trabalhar; é “[...] uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar...” (SOUTO MAIOR, 2003).

<sup>13</sup> RR-20763-76.2014.5.04.0751, 5ª Turma, Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, DEJT 17/02/2017.

Na prática, consiste em que o trabalhador,

[...] fora do horário de expediente, não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como atender a chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio eletrônico. (MELO; RODRIGUES, 2018).

Na França, no mesmo sentido, o direito à desconexão é o direito de todo trabalhador de se desconectar das ferramentas digitais profissionais (celular, *e-mail*, etc.) fora do horário de trabalho (em casa, feriados, tempo de descanso, fins de semana, noites, etc.). Na ausência de uma definição expressa do direito à desconexão, o Código do trabalho francês parece atribuir-lhe como objetivo assegurar a todo trabalhador o respeito ao tempo de repouso, de vida pessoal e familiar.<sup>14</sup>

Depreende-se, pois, que, nos dois países, o direito à desconexão visa a garantir ao trabalhador o direito à saúde, repouso, lazer e proteção da vida privada.

**Direito à saúde, repouso e lazer.** A melhoria da segurança e da saúde no trabalho é uma questão importante para a União Europeia. Desde os anos 1980, uma legislação europeia se constrói a fim de fixar normas mínimas de proteção de todos os trabalhadores (o que não impede os Estados-Membros de legislar sobre o tema). Dentre elas, citem-se: Diretiva-Quadro 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho; Diretiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho; Diretiva-Quadro 89/654/CEE relativa aos requisitos de saúde e segurança no local de trabalho; Diretiva-Quadro 92/58/CEE sobre a sinalização de segurança e/ou de saúde no trabalho; Diretiva-Quadro 89/655/CEE, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2001/45/CE e pela Diretiva 2009/104/CE, sobre a utilização de equipamentos de trabalho; Diretiva-Quadro 92/85/CEE sobre as trabalhadoras grávidas; Diretiva-Quadro 90/394/CEE sobre a exposição a agentes cancerígenos e proteção contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagênicos durante o trabalho<sup>15</sup>, etc.

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.inrs.fr/>. Acesso em: 15 out. 2020.

<sup>15</sup> “Quando o Tratado de Lisboa entrou em vigor em 2007, a Carta dos Direitos Fundamentais (2000) tornou-se juridicamente vinculativa, conferindo à saúde e à segurança no trabalho uma relevância ainda maior no contexto da legislação da União Europeia (Artigos 91, 114, 115, 151, 153 e 352 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, subscrito pelo Conselho da União Europeia, pela Comissão e pelo Parlamento Europeu em 2017, define 20 princípios e direitos acerca das condições de trabalho que assegurem a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores, nos termos da Carta dos Direitos Fundamentais. Apesar de não ter caráter vinculativo, o Pilar Europeu é um conjunto de medidas legislativas e jurídicas cujo objetivo é proporcionar melhores condições de vida e de trabalho na União Europeia”. Disponível em <https://www.europarl.europa.eu>. Acesso em: 15 out. 2020.

Interpretando a Diretiva 93/104, a Corte de Justiça da União Europeia (CJUE) enunciou que o trabalhador deve se beneficiar de períodos de repouso adequados que permitam a recuperação da fadiga do trabalho, bem como de períodos de repouso preventivos, de forma a minimizar os riscos à saúde que a acumulação de períodos de trabalho sem o repouso necessário é suscetível de provocar. Tais períodos de descanso devem, assim, suceder-se imediatamente ao tempo de trabalho a que se destinam compensar, com o fito de evitar a ocorrência de um estado de fadiga ou de esgotamento do trabalhador pela acumulação de períodos consecutivos de trabalho sem repouso.<sup>16</sup>

Alinhando-se a essa jurisprudência, a *Cour de cassation*, sob o fundamento da citada Diretiva 93/104/CE, já teve a ocasião de enunciar que período de descanso (repouso) é qualquer período que não seja tempo de trabalho. Trata-se do período durante o qual o trabalhador está totalmente dispensado, salvo em casos excepcionais, da prestação de trabalho para seu empregador, mesmo que seja apenas eventual ou ocasional<sup>17</sup>. Aliás, segundo a *Cour de cassation*, o tempo de repouso exige a suspensão total de toda forma de subordinação jurídica “direta ou indireta”.<sup>18</sup>

Na França, o direito à saúde e ao repouso são direitos à *valeur constitutionnelle* enunciados pelo *Conseil constitutionnel* francês, a partir da interpretação da alínea 11 do Preâmbulo da Constituição de 1946<sup>19</sup> (FAVOREAU, 2012).

Vê-se, pois, que o ordenamento jurídico, a jurisprudência europeia e francesa reconhecem aos trabalhadores o direito à saúde, repouso e lazer. No Brasil, no mesmo sentido, o direito à saúde (nele compreendida a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança<sup>20</sup>), o repouso e o lazer são direitos fundamentais assegurados a todo trabalhador, conforme previsto nos artigos 6º, *caput*, 196, 217, § 3º, da Constituição Federal.

**Direito à proteção da vida privada.** Visa a preservar a intimidade, a vida privada e de família do trabalhador e propiciar melhor conciliação entre vida profissional e pessoal. É o direito à preservação da intimidade e à convivência familiar, conforme previsto, respectivamente, nos artigos 5º, V e X, e 227 da Constituição Federal (MARTINS, 2019).

<sup>16</sup> CJCE, Acórdão do Tribunal de 9 de setembro de 2003. *Landeshauptstadt Kiel* contra *Norbert Jaeger*. Processo C-151/02. *European Court Reports* 2003 I-08389; ECLI:EU:C:2003:43.

<sup>17</sup> *Cass. soc. 10 juillet 2002, 00-18.452, Publié bulletin.*

<sup>18</sup> *Cass. soc. 4 mai 1999, Bull. civ. V, nº 187, Dr. soc. 1999, p. 730.*

<sup>19</sup> *Conseil constitutionnel nº 80-117 DC, 22 juillet 1980, cons. 4 ; nº 90-283 DC, 8 janvier 1991, cons. 7 et 8; nº 99-423 DC, 13 janvier 2000, cons. 27; nº 2009-588 DC, 6 août 2009, cons. 2.*

<sup>20</sup> Art. 7º, XXII da Constituição Federal.

Na França, o direito à proteção da vida privada é um direito fundamental à *valeur constitutionnelle*<sup>21</sup> que compreende a proteção da intimidade e da vida de família do trabalhador.<sup>22</sup> (FAVOREAU, 2012).

## B - Regime jurídico

**Construção jurisprudencial no Brasil.** Embora não haja texto legal disciplinando expressamente o direito à desconexão, a jurisprudência enuncia esse direito com fundamento, dentre outros, nos seguintes dispositivos da Constituição Federal<sup>23</sup>: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (arts. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (art. 217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227). Ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão (LENZA, 2015); (SOUTO MAIOR, 2003); (MOLINA, 2017).

Recentemente, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020<sup>24</sup>, que dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho<sup>25</sup> e revoga o inciso III

<sup>21</sup> *Conseil constitutionnel nº 99-416 DC du 23 juillet 1999*.

<sup>22</sup> Artigo 9, parágrafo 1º, do Código Civil; artigo 8 da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos e Liberdades Fundamentais do Homem e artigo L.1121-1 do Código do Trabalho da França.

<sup>23</sup> Outros dispositivos infraconstitucionais também podem ser invocados como fundamento jurídico ao direito à desconexão, p.ex.: Artigos 66 a 73; 129 a 145 da CLT e Lei 605, de 5 de janeiro de 1949.

<sup>24</sup> Autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES).

<sup>25</sup> “Art. 65-A. As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas. Art. 72-A. Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de *internet* ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º. A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º. As exceções previstas no *caput* deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva. Art. 133-A. Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de *internet* exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º. O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de *internet* somente após o período de gozo das férias. § 2º. As disposições deste artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas. Art. 3º. Fica revogado o inciso III do art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

do art. 62 da CLT. Em seu artigo 1º define o direito à desconexão, o qual “[...] consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.” A justificativa do Projeto discorre sobre a importância do tempo de “não-trabalho” como medida de proteção à saúde e à vida privada, bem como de garantia do direito ao repouso e lazer do trabalhador. Afirma, enfim, que “[...] nada impede que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos.” Ressalte-se que, em 2016, o legislador pátrio tentou regulamentar a questão do direito à desconexão do trabalho, sem, todavia, alcançar êxito.<sup>26</sup>

### **Norma legal na França: artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho.**

Em 2015, o Relatório *Mettling*<sup>27</sup> destacou os principais efeitos da introdução da tecnologia digital no mundo do trabalho<sup>28</sup> recomendando a todos os trabalhadores um direito à desconexão, cujo objetivo é o de assegurar o respeito aos períodos de descanso (férias, fins de semana, intervalos entre e intrajornadas), bem como o equilíbrio entre a vida profissional, privada e familiar.

O direito à desconexão na França foi consagrado no artigo 55 da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016<sup>29</sup>, relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do percurso profissional (também chamada *Loi travail* ou *Loi El Khomri*<sup>30</sup>), e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017.<sup>31</sup> Atualmente, o direito à desconexão<sup>32</sup> está inscrito no artigo L. 2242-17, 7º

<sup>26</sup> Projeto de Lei nº 6.038/2016, de autoria da Deputada Ângela Albino (PCdoB-SC), dispondendo sobre o direito à desconexão do trabalho, foi apresentado, rejeitado e arquivado em 21 de agosto de 2019.

<sup>27</sup> *Rapport Mettling sur la Transformation numérique et vie au travail à l'attention de Mme Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015*. Disponível em: <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 1 out. 2020.

<sup>28</sup> A saber: o impacto das ferramentas digitais na vida dos trabalhadores e das empresas; modificação da organização do trabalho, condições de trabalho e *management*; novas formas de trabalho *hors-salariat et plus généralement la création de zones de non-droit*.

<sup>29</sup> *Article 55 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

<sup>30</sup> Em alusão à Ministra do Trabalho à época: Mme. Myriam El Khomri.

<sup>31</sup> *Modifié par Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 104 (V) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7. V. Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités*.

<sup>32</sup> Outros dispositivos do Código do Trabalho francês tratam, direta ou indiretamente, do direito à desconexão: Art. L. 1222-9 a L. 1222-11; Art. L. 3121-18, L. 3121-20; Art. L. 3131-1, L. 3132-1, L. 3141-1; Art. L. 4121-1; L. 1121-1.

do Código do Trabalho<sup>33</sup>, o qual afirma que as negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho tratarão das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com o intuito de garantir o cumprimento dos períodos de tempo de repouso e férias, bem como de vida pessoal e familiar. Na falta de acordo entre as partes, o empregador deverá elaborar um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico (CSE - *Comité Social et Économique*<sup>34</sup>). O regulamento deverá estabelecer os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e sua implementação aos empregados, equipes de supervisão [direção] e de gestão, bem como ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais.<sup>35</sup>

Depreende-se do dispositivo que é por meio da negociação coletiva anual<sup>36</sup> e obrigatória<sup>37</sup> sobre a qualidade de vida no trabalho que a empresa definirá o seu “próprio” direito de desconexão aplicável a todos os seus trabalhadores, de acordo com a cultura empresarial e as necessidades de seus colaboradores.

Assim, nas empresas com mais de 50 colaboradores, a negociação coletiva anual obrigatória referente à qualidade de vida no trabalho deverá tratar do direito à desconexão. Dessas discussões deverá resultar um acordo firmado entre o empregador e sindicatos. Caso a negociação fracasse, ou caso a empresa tenha menos de 50 trabalhadores, o empregador deve elaborar um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico, fixando as regras sobre o direito à desconexão.

Cuida-se de estabelecer as regras que permitirão ao trabalhador o pleno exercício do direito à desconexão, os mecanismos de regulação da

<sup>33</sup> Segunda Parte do Código do Trabalho - Relações coletivas de trabalho (Artigos L2111-1 a L2632-2) - Livro II: Negociação coletiva - Acordos e acordos coletivos de trabalho (Artigos L2211-1 a L2283-2) - Título IV: Domínios e periodicidade da negociação obrigatória (Artigos L2241-1 a L2243-2), Capítulo II: Negociação interna obrigatória (Artigos L2242-1 a L2242-21).

<sup>34</sup> Instância representativa do pessoal: arts. L2311-1 a L2317-2 do Código do Trabalho da França.

<sup>35</sup> Art. L. 2242-17, 7º: *La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur [...] 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*

<sup>36</sup> Salvo acordo de empresa prevendo uma periodicidade diferente, e no limite de 4 anos.

<sup>37</sup> Uma negociação sobre a igualdade profissional/remuneração entre homens e mulheres, qualidade de vida no trabalho (e a articulação entre vida pessoal e profissional, luta contra discriminação, inserção profissional, trabalhadores deficientes, modalidades do exercício do direito à desconexão, etc.). Cf: Art. L. 2242-1 do Código do Trabalho da França.

utilização de ferramentas digitais de forma a garantir o cumprimento dos períodos de repouso, férias, feriados, bem como o respeito à sua vida pessoal e familiar. As empresas também devem promover ações de sensibilização e formação de seus empregados, inclusive de supervisores e da direção, acerca da utilização racional das tecnologias digitais.

O legislador francês não estimou necessário tratar do direito à desconexão nas empresas com menos de 50 empregados. Estas empresas não serão obrigadas a negociar. Nesse ponto indaga-se se ele falhou pois, nessas empresas, os empregados não poderão invocar as regras do Código do Trabalho para beneficiarem do direito a desconectar. Estima-se, todavia, prudente que o empregador estabeleça regras para a desconexão, pois a *Cour de cassation* é muito sensível às questões afetas à proteção da saúde do trabalhador e muito provavelmente condenará o empregador que não assegurar a seus trabalhadores um direito à desconexão.

Alguns acordos coletivos franceses mencionam como exemplo do direito à desconexão do trabalho: o bloqueio de acesso ao *e-mail* corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador; ativação de mensagens automáticas de ausência e reorientação de *e-mails*; ferramenta de programação do horário de envio de *e-mails*; configuração de *pop-ups* em caso de conexão excessiva ou instalação de *software* que permita o registro remoto de conexão fora da jornada de trabalho.<sup>38</sup>

**Desconexão e saúde do trabalhador: uma obrigação do empregado e do empregador.** Na França, a obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (*obligation de sécurité*) é prevista em lei (art. L. 4121-1 do Código do Trabalho) e exige que o empregador realize o necessário para proteger a saúde do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como assegurar condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (GAURIAU, 2017). Em virtude desta obrigação, o empregador deve avaliar os riscos (físicos e psicossociais) a que o trabalhador (e o teletrabalhador) está exposto, bem como respeitar as jornadas máximas de trabalho, garantir o tempo de repouso, regular a carga de trabalho e respeitar a vida privada do empregado.<sup>39</sup> Enfim, diligenciar e tomar as medidas necessárias ao efetivo exercício do direito à desconexão. Igualmente, o empregado deve fazer uso prudente e razoável das ferramentas tecnológicas, respeitando as práticas regulamentares vigentes na empresa. Assim, salvo casos excepcionais, não deve haver conexão fora do horário de trabalho, durante o tempo de repouso, descanso semanal remunerado, feriados ou férias.

---

<sup>38</sup> V. *Accord de Groupe Air Bus, 2018. Accord de Groupe Total, 2019 e Accord Groupe Carrefour, 2017.*

<sup>39</sup> Assim, dependendo das ferramentas disponibilizadas pela empresa e da sua utilização, poderá ser conveniente incluir, no documento único de avaliação dos riscos, o risco que representa a hiperconexão para a saúde física e mental dos colaboradores (Cf. *Document Unique d'Évaluation des Risques* (DUER): Art. R4121-1 a R4121-4 do Código do Trabalho da França).

**Efetividade e sanção.** As atuais disposições do Código do Trabalho francês não preveem sanção na hipótese de não-implementação do direito à desconexão. A ausência de negociação anual obrigatória constitui um delito (*delit d'entrave*<sup>40</sup>), mas não foi prevista qualquer sanção para a ausência de acordo sobre o direito à desconexão. Pode-se indagar sobre a efetividade desse direito, pois a ausência de sanção pode dissuadir as empresas a negociarem o direito à desconexão.

Foi nesse sentido que, em artigo precedente (GAURIAU, 2019), afirmei que o direito à desconexão na França apresentava “falhas/lacunas”, por entender que as disposições atuais do Código do Trabalho, por não serem coercitivas, não asseguram a efetividade do direito à desconexão. Todavia, apesar da ausência de medidas coercivas, o descumprimento das obrigações de proteção da saúde e segurança do trabalhador, no direito do trabalho francês<sup>41</sup>, é severamente sancionado pela *Cour de cassation*, o que deve encorajar as empresas a abordar a questão da desconexão em futuras negociações.

## II TELETRABALHO, COVID-19 E DESCONEXÃO

A pandemia do novo coronavírus (Covid-19) modificou profundamente a organização do trabalho. No Brasil e na França, o teletrabalho foi privilegiado e encorajado pelas autoridades públicas como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial, bem como medida de proteção da saúde e segurança de empregados, empregadores e da sociedade em geral.

No momento presente<sup>42</sup>, a Europa enfrenta uma “segunda onda” da pandemia de Covid-19, e o teletrabalho é mais do que nunca incentivado pelo Governo francês.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> Art. L. 2242-1 do Código do Trabalho. *Cass. Crim. 18 novembre 1997, 96-80.002, Publié au bulletin.*

<sup>41</sup> Art. L. 4121-1 e s. do Código do Trabalho francês.

<sup>42</sup> Em 29 de outubro de 2020.

<sup>43</sup> A França conheceu um primeiro estado de urgência sanitária de 23 de março de 2020 a 10 de julho de 2020, a fim de proteger a população e impedir a propagação da COVID-19 (*Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions. Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire*). Em 17 de outubro de 2020, um segundo estado de urgência sanitária entrou em vigor, a fim de combater uma segunda onda da epidemia de COVID-19. Nesse cenário, em 30 de outubro de 2020 foi decretado um novo *lockdown*, em princípio, até 1º de dezembro de 2020. Várias medidas foram publicadas no Jornal Oficial, dentre elas o teletrabalho obrigatório, sempre que possível e protocolos de proteção da saúde dos trabalhadores: v. *Loi 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire. Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire. Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 Ministère du Travail. Version du 13 novembre 2020*. Disponível em: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). Acesso em: 3 dez. 2020.

**Legislação.** No Brasil, a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o Território Nacional, em razão do novo coronavírus (Covid-19). A Medida Provisória nº 1.146, de 27 de abril de 2021, trata do teletrabalho no contexto da Covid-19.

Na França, não foi necessária a publicação de legislação específica para regulamentar o teletrabalho no contexto atual de pandemia, pois havia disposição legal prevendo que, no caso de uma epidemia, a implementação do teletrabalho poderia ser considerada como um modo de organização de trabalho que permitiria a continuidade da atividade empresarial e garantiria a proteção da saúde e segurança do empregado (art. L.1222-11 do Código do Trabalho) (GAURIAU, 2020).

Atualmente, na França, o teletrabalho no setor privado é regido pelos artigos L.1222-9 e L.1222-11 do Código do Trabalho.

**Limitação de jornada. Desconexão.** Nesse contexto de pandemia, restou claro que o teletrabalho - na França e no Brasil - tem efeitos sobre a vida familiar, social e privada do trabalhador. Trabalhar em casa reduziu significativamente a fronteira entre a vida pessoal e profissional, especialmente para as mulheres (dupla jornada feminina), sobretudo para aquelas que têm filhos pequenos ou que são chefes de família, ou ainda para os trabalhadores que se ocupam de familiares em situação de risco ou vulneráveis (GAURIAU, 2020). Revelou, ainda, o problema da hiperconexão, a dificuldade em controlar a jornada de trabalho, a carga de trabalho e o respeito aos intervalos para alimentação, domingos e feriados. Enfim, expôs as dificuldades em exercer o direito à desconexão que é, mais do que nunca, uma questão atual. Na França, inúmeras negociações coletivas<sup>44</sup> abordam a questão e, no Brasil, como dito anteriormente, recente Projeto de Lei visa a regulamentar tal direito.

Embora as atuais disposições do Código do Trabalho francês relativas ao teletrabalho não mencionem expressamente o direito à desconexão, pode-se inferir que há referência implícita nos dispositivos que preveem as modalidades de controle do tempo de trabalho, de regulação da carga de trabalho e de horários nos quais o empregador pode geralmente contatar o teletrabalhador (ROSA, 2020).

Na França, a jornada de trabalho do teletrabalhador é controlada. Cuida-se de uma obrigação do empregador e um direito do empregado.<sup>45</sup> Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (entre e intrajornadas), como o faz em relação ao trabalhador presencial. O teletrabalhador tem direito ao controle da carga de trabalho e à determinação de horários nos quais pode ser contatado pelo empregador (GAURIAU,

---

<sup>44</sup> Em 22/10/2020, cerca de 16.000 acordos coletivos tratam direta ou indiretamente do direito à desconexão. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Acesso em: 22 out. 2020.

<sup>45</sup> Art. L.1222-9 et s. do Código do Trabalho francês.

2019). Assim, se há controle de jornada, pode-se concluir que há, ao menos em tese, o direito de se desconectar.

No Brasil, contrariamente à França, o art. 62, III, da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho. Todavia, “[...] o fato de o empregador não fiscalizar a jornada de trabalho do empregado não legitima a imposição de jornadas superiores ao limite imposto pela Constituição da República.” (MARTINS, 2019). Nesse contexto, a doutrina defende que “[...] o direito à desconexão ganha maior importância, nasce como um direito subjetivo do teletrabalhador que não possui controle de jornada, bem como não tem jornada definida.” (MARTINS, 2019). Consequentemente, caso fique comprovada a inobservância por parte do empregador do direito à desconexão do empregado, “[...] nos casos de teletrabalho e sem qualquer controle de jornada, deve haver uma indenização [além do pagamento de horas extras], considerando o ilícito praticado (art. 186 do Código Civil)” (MARTINS, 2019), sem olvidar a possibilidade de dano existencial.

## CONCLUSÃO

Em cerca de 25 anos, passamos de um período em que era um privilégio ter uma conexão a um período de excessiva conexão, de sobrecarga de informação, de disponibilidade remota permanente, a um sentimento de assédio e/ou vigilância, de controle e acessibilidade a qualquer horar e lugar.

Não é diferente no mundo do trabalho. Nesse mundo hiperconectado, a fronteira entre o tempo profissional e privado se confunde.

A atual pandemia de Covid-19 agravou a situação, pois, embora o teletrabalho tenha benefícios e vantagens indiscutíveis para os trabalhadores, principalmente a proteção contra o risco de contaminação e propagação da Covid-19, também trouxe desvantagens: hiperconexão, longas jornadas de trabalho, intensificação da carga de trabalho, dificuldades em delimitar o espaço profissional e privado, com repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores.

A pandemia também agravou a crise econômica, o desemprego e o risco do desemprego. Consequentemente, há um comprometimento excessivo dos indivíduos com o trabalho por medo de não estar à altura ou simplesmente de perder o emprego. Nesse contexto, como exercer o direito à desconexão?

O direito à desconexão só pode ser efetivo se empregador e empregado compreenderem que a capacidade de trabalhar não é infinita e que nem o trabalhador, nem o trabalho são uma mercadoria: trata-se de uma questão de equilíbrio. Entre FOMO (*Fear Of Missing Out*) e FOBO (*Fear Of Being Offline*), existe o JOMO (*Joy of missing out*), o encontro do eu com o eu, a plenitude e o sentimento...<sup>46</sup> Desconectar é, atualmente, um privilégio...

---

<sup>46</sup> “Fiquei sozinha um domingo inteiro. Não telefonei para ninguém e ninguém me telefonou. Esta: a totalmente só. Fiquei sentada num sofá com o pensamento livre. Mas no decorrer desse dia até à hora de dormir tive umas três vezes um súbito reconhecimento de mim mesma e do mundo que me assombrou e me fez mergulhar em profundezas obscuras de onde saí para uma luz de ouro. Era o encontro do eu com o eu. A solidão é um luxo.” Clarice Lispector, In “Um sopro de vida”.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLGANO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016.

BEBBER, Júlio Cesar. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. *Revista LTr*, vol. 73, n. 1, p. 23-28, 2009.

BOUCHET, J.-P. *Au nom de qui parle-t-on du travail? Dr. soc.* 2015. 155.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 450-458, abr. 2013.

CARDOSO, Deborah Branquinho. O dano existencial causado pela não desconexão do trabalho e pelo descumprimento das normas de saúde e segurança do meio ambiente laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 16, p. 285-299, 2014.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, v. 106, p. 171-200, mar./abr. 2018.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 185-201, out./dez. 2019.

COSTA, Tiago Silva; NUÑEZ NOVO, Benigno. O teletrabalho no âmbito do poder judiciário brasileiro. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, n. 374, p.17-48, ago., 2020.

FAVOREAU, Louis *e al.* *Droit et libertés fondamentales*. 6. ed. Dalloz, 2012.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SILVA, Érika de Kássia Costa da. O dano existencial por ofensa ao direito à desconexão do trabalhador na relação laboral. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 84, n. 5, p. 606-615, maio, 2020.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 52, n. 103, p. 123-140, jul./dez. 2019.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, vol. 83, n. 2, p. 223-258, abr./jun., 2017.

GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020.

JOURÉGUIBERRY, Francis. *Les téléphones portables, outils du dédoublement et de la densification du temps : un diagnostic confirmé. Tic & société, association ARTIC*, 2007, 1 (1), p.79-103. Disponível em: [ff10.4000/ticetsociete.281ff](https://doi.org/10.4000/ticetsociete.281ff). [ffhalshs-00823878f](https://doi.org/10.4000/ticetsociete.281ff). Acesso em: 2 out. 2020.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOISEAU, Grégoire. *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées. Dr. Soc.* 2017. 463.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (org.). *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

QUINTON, Sophie Fanton. *Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!! The right to disconnect: a first step!!!! Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, Elsevier Masson, 2017, 78 (6), p. 516-518. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 14 out. 2020.

RAY, Jean-Emmanuel. *Grande accélération et droit à la déconnexion. Dr. Soc.* 2016. 912.

RAY, Jean-Emmanuel. *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI<sup>e</sup> siècle. Dr. Soc.* 2002. 939.

ROSA, Fabrice. *Le périmètre de la vie personnelle du salarié à l'épreuve des nouvelles technologies. Juris tourisme* 2020, n<sup>o</sup> 228.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 175-194, abr./jun. 2020. Acesso em: 4 out. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho.* 2003. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf). Acesso em: 1 out. 2020.

SUPIOT, Alain. *Travail, droit et technique. Dr. Soc.* 2002.13.



# DOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS À RELAÇÃO DE EMPREGO\*

## FROM PASSENGER TRANSPORT APPLICATIONS TO EMPLOYMENT LIST

Gabriela Amorim Paviani\*\*

### RESUMO

A revolução digital trouxe consigo diversas transfigurações no mundo moderno. Devido ao fenômeno da globalização e à evolução tecnológica, houve um crescente acesso dos indivíduos à *internet* e a plataformas (aplicativos) digitais, o que culminou em alterações na estrutura empresarial, na forma de prestação do serviço e nas relações empregatícias, surgindo, inclusive, novas profissões. Nesta senda, somando-se a busca pela eficiência da mobilidade urbana e pelo acesso ao transporte por todos os cidadãos, os aplicativos que realizam o transporte individual de passageiros, a exemplo da Uber, Cabify, 99 Táxis, Easy Táxi, entre outros, tornaram-se uma opção viável para essas problemáticas. Concomitantemente a esse crescimento, surgem debates atinentes ao direito ao trabalho, especialmente, dado o tema do presente artigo, acerca da existência de relação de emprego entre as empresas e os condutores (usuários-motoristas) dos aplicativos, na medida em que prestam serviço de transporte de pessoas. Para tanto, a pesquisa fez uso do método lógico dedutivo, com o emprego de referências bibliográficas relativas ao tema, a fim de demonstrar a existência das mudanças, fruto da tecnologia, e do vínculo laboral.

**Palavras-chaves:** Revolução digital. Aplicativo. Mobilidade urbana. Relação de emprego.

### ABSTRACT

*The digital revolution has brought with it several transfigurations in the modern world. Due to the phenomenon of globalization and technological*

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

\*\* Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina-UEL. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina-UEL. Assessora de Juiz de 1º grau do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Integrante do núcleo de pesquisa “O trabalho além do direito do trabalho” (USP), “Trabalho e capital” (UFRGS) e “Intervenção do Estado sobre o domínio econômico em face da Constituição Federal de 1988” (UEL). E-mail: gabrielapaviani@gmail.com.

*evolution, there was an increasing access of individuals to the internet and to digital platforms (applications), which culminated in changes in the business structure, as well as in the form of service provision and in employment relationships, arising, including new professions. Along this path, adding to the search for the efficiency of urban mobility and access to transport for all citizens, the applications that carry out individual passenger transport, such as Uber, Cabify, 99 Taxis, Easy Táxi entered others, have become an option viable for these issues. Concomitantly with this growth, there are debates regarding the right to work, especially, given the theme of this article, about the existence of an employment relationship between companies and the drivers (user-driver) of the applications, as they provide transportation services of people. For that, the research used the logical deductive method, with the use of bibliographic references referring to the theme, with the aim of demonstrating the existence of changes, the result of technology, and the employment relationship.*

**Keywords:** Digital revolution. Application. Urban mobility. Employment relationship.

## 1 INTRODUÇÃO

O final do século XX foi marcado pela Terceira Revolução Industrial, também conhecida por revolução tecnológica, a qual influenciou grandemente no Direito do Trabalho, ao criar tipologias de emprego.

A possibilidade de realizar atividades laborativas por aplicativos digitais parecia algo distante; entretanto, na modernidade, cresce exponencialmente em todo o globo. A humanidade desenvolveu-se em todos os sentidos conforme surgiam as necessidades, saindo de um estágio primitivo onde prevaleciam a caça, pesca e subsistência, bem como a propriedade coletiva dos meios de produção para a fase atual, de modo que aquilo tido como bem comum passou a se individualizar. Atrelada a tais mutações, houve a produção de excedentes, que trouxe a ideia de comércio e um mundo que, necessariamente, era e continua sendo movido, sobremaneira, pelo capitalismo.

Vive-se hodiernamente a era dos aplicativos digitais, os quais promovem grandes impactos no que tange ao serviço de transporte individual de passageiros, e, por conseguinte, geram implicações no Direito do Trabalho.

Diante da relevância do assunto, este estudo abordará a questão, mediante a adoção do método lógico dedutivo, o qual é considerado uma combinação de ideias em sentido interpretativo, caminhando-se do raciocínio geral para o particular.

Em outras palavras, será feita, na presente pesquisa, a análise das alterações da mobilidade urbana diante das inovações e será investigada a possível existência de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os respectivos motoristas. Dessa forma, espera-se contribuir para o desenvolvimento do tema, especialmente no tocante ao campo dos impactos das inovações no Direito do Trabalho.

## 2 SERVIÇO DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS

A busca pela eficiência da mobilidade urbana vem sendo debatida há muito tempo, exatamente porque tal setor impacta diretamente o bem-estar e qualidade de vida dos cidadãos, além de influenciar a atividade econômica urbana, posto alterar o sistema de transporte de mercadorias. Ademais, outro ponto pertinente ao tema gira em torno de uma mobilidade urbana sustentável, capaz de acarretar menor dano ao meio ambiente, ante a economia compartilhada.

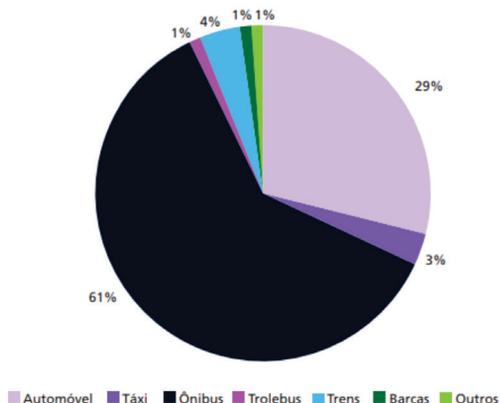
Ressalta-se que questões atinentes a desigualdades socioespaciais podem ser minoradas com um transporte urbano eficiente, uma vez que os indivíduos, os quais moram nas margens dos grandes polos urbanos, podem locomover-se para os grandes centros com facilidade. Isto porque o deslocamento reflete na parcela da distribuição de renda da sociedade: na medida em que possibilita o acesso ao mercado de bens e serviços, transmuta-se em um mecanismo de inclusão ou exclusão.

É nesse sentido que políticas públicas com o objetivo de criar uma mobilidade urbana adequada aos desafios sociais, econômicos e ambientais tornam-se alvo de ações governamentais, ao ponto de, no ano de 2012, com o advento da Lei 12.587, terem sido elaboradas diretrizes e metas mediante a Política Nacional de Mobilidade Urbana, quais sejam: acessibilidade universal; desenvolvimento sustentável das cidades, nas dimensões socioeconômicas e ambientais; equidade no acesso dos cidadãos ao transporte público coletivo; eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços de transporte urbano; gestão democrática, controle social do planejamento e avaliação da Política Nacional de Mobilidade Urbana; segurança nos deslocamentos das pessoas; justa distribuição dos benefícios e ônus decorrentes do uso dos diferentes modos e serviços; equidade no uso do espaço público de circulação, vias e logradouros; eficiência, eficácia e efetividade na circulação urbana (BRASIL, 2012).

Observa-se que um dos fatores que possuem relação direta com a mobilidade no Brasil é o êxodo rural; em tempos modernos, denota-se que aproximadamente 84% da população brasileira reside em centros urbanos. A maioria das capitais possui mais de 1 milhão de habitantes, sendo 17 municípios com mais de 1 milhão de habitantes, e 25 municípios, fora as demais capitais, com mais de 500 mil. (IBGE, 2020). Ocorre que a alteração da população do âmbito rural para as cidades deu-se de modo muito acelerado, de maneira que os investimentos no que diz respeito à infraestrutura de transporte urbano público não acompanharam tal alteração.

Conforme os estudos emitidos pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), é límpido que em 1977, ano do primeiro gráfico que será analisado neste trabalho, o uso do transporte público era superior à metade de todas as modalidades de transporte, ocupando o patamar de 61% somente a utilização de ônibus:

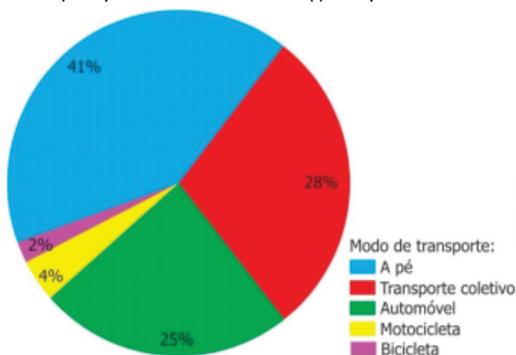
**Gráfico:** Mobilidade nas áreas metropolitanas do Brasil - 1977



Fonte: IPEA, 2011

Por sua vez, ao se analisar o gráfico datado de 2018<sup>1</sup>, produzido pela ANTP (Associação Nacional dos Transportes Públicos), nota-se uma transmutação quanto aos meios de transporte utilizados pela população, visto a redução do uso do transporte público para 28%. Tal fato pode derivar-se de várias causas: pelo êxodo rural; pelo descontentamento das pessoas com o transporte público, pelo avanço da tecnologia (vide a crescente proliferação dos aplicativos de transporte individual de passageiros nas cidades brasileiras e no mundo); ou até mesmo pelo somatório de todos os fatores acima listados.

**Gráfico:** Distribuição percentual das viagens por modo de transporte



Fonte: Sistema de informações da mobilidade urbana da ANTP, 2018.

<sup>1</sup> Destaca-se que o gráfico escolhido é o mais recente encontrado na área, publicado em 2018, ante o lapso exigido para a conclusão e publicação de uma pesquisa de base estatística.

É nesse cenário de alterações, e por influência de um mundo cada vez mais digital, em que a multiplicação de aplicativos se tornou recorrente, que surgiram os *Aplicativos de Mobilidade Urbana*, também conhecidos como *Aplicativos de Transporte Individual de Passageiros*, os quais geram impactos no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Coadunando com a tendência demonstrada pela comparação entre os gráficos apresentados, a pesquisa Origem e Destino de 2017, patrocinada pelo governo municipal de São Paulo, que levanta dados sobre a mobilidade urbana na cidade, foi o primeiro estudo, depois do surgimento dos aplicativos de transporte individual por aplicativos, a ratificar o aumento de utilização desse meio de locomoção, e, por consequência, a demonstrar uma possível queda da utilização de transporte público no que se refere aos ônibus. (TRANSPORTES METROPOLITANOS, 2020).

**Tabela 01:** Mobilidade urbana em São Paulo

	ÔNIBUS	METRÔ	TREM	TÁXI E APLICATIVOS
<b>2007</b>	9 Milhões	2,2 Milhões	0,8 Milhão	0,1 Milhão
<b>2017</b>	8,6 Milhões	3,4 Milhões	1,3 Milhão	0,5 Milhão
<b>Porcentagem</b>	5%	53%	55%	424%

**Fonte:** Pesquisa “Origem e Destino” adaptada pela Autora

De acordo com a pesquisa realizada pelo Ibope Conecta, em 2017, restou demonstrado que os aplicativos de transporte mais manuseados pelos brasileiros são: Uber (54% de usuários); 99 Táxis (12% de usuários); Easy Táxi (5% de usuários); Cabify (4% dos usuários); outros (5% usuários); os demais 20% dos entrevistados não possuem aplicativo de transporte privado.

É por tal motivo que se optou, no presente trabalho, por analisar apenas os quatro aplicativos de mobilidade mais utilizados pelos brasileiros (TRANSPORTES METROPOLITANOS, 2020), como se verá adiante.

### **3 OS PRINCIPAIS APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO BRASIL**

A Uber Technologies Inc., ou apenas Uber, como é conhecida, é uma das empresas pioneiras no ramo de aplicativos de transporte de passageiros, encontrando-se, em tempos atuais, como líder em popularidade

e lucratividade neste setor. Tal aplicativo atinge níveis de operação exorbitantes: são mais de 600 cidades em que ele está presente, em 69 países do mundo, sendo que, no Brasil, são atendidos cerca de 22 milhões de passageiros (BIDERMAN, 2020).

A aludida empresa foi criada no ano de 2009, por Garrett Camp e Travis Kalanick. A ideia surgiu diante de uma dificuldade vivenciada por ambos para conseguirem retornar ao hotel após o encerramento de uma conferência na França. Naquele momento, por ser tarde da noite, o transporte público estava inoperante, mal havia taxis em funcionamento, muito menos um motorista em particular para atendê-los. Foi então que eles pensaram na possibilidade de contratar um motorista particular rapidamente, o simples uso do celular (UBER, 2020).

A proposta inicial era apenas o oferecimento de serviços de transporte em carros de alto padrão, como um Cadillac Escalade ou uma Mercedes S550, assemelhando-se a um serviço prestado por um taxi de luxo.

Entretanto, o sucesso foi tão estrondoso que, hoje, a Uber oferta diversos tipos de serviços, dentre eles: Uber X (carros compactos, quatro portas e com ar condicionado); Uber Juntos (permite a divisão dos custos da viagem com outros usuários); Uber *Comfort* (possibilita aos usuários a escolha de carros mais confortáveis); Uber *Black* (oferece aos usuários carros de linha *premium*, modelo sedã com bancos de couro); Uber *Eats* (serviço de entrega de refeições); Patinetes (sistema de compartilhamento, em que o usuário pode alugar um patinete elétrico por um determinado período de tempo); Transporte Público (o aplicativo transmite informações aos usuários, em tempo real, sobre linhas de metrô, ônibus e trens).

Enfatiza-se que a Uber se autodefine tal e qual como uma empresa de tecnologia, não como uma mera transportadora de pessoas, exatamente porque faz uso de uma plataforma digital, a qual permite aos seus usuários conectá-la e requerer a prestação de um serviço, em conformidade com o próprio Termo de Uso da empresa:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou *sites* de *Internet* da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. (UBER, Termos de Uso, 2020).

O usuário, maior de 18 anos, ou com idade igual ou superior a 12 anos - este último desde que com o consentimento de seus representantes legais ou devidamente representado - conforme procedimento específico para cada

caso, pode registrar uma conta pessoal, intitulando-se usuário de serviços. A partir da análise documental, ele estará livre para o uso do aplicativo.

Após a finalização da corrida, caberá ao usuário avaliar o serviço prestado pelo motorista por meio do próprio aplicativo

Dentre os diversos serviços disponibilizados pela 99 Táxis, o 99COMFORT é uma categoria muito similar àquela cujo serviço é ofertado pelo 99TOP; porém, não se faz necessário seguir o padrão instaurado pelo “táxi preto”<sup>2</sup> e, por esse motivo, é mais econômico quando comparado a ambas categorias. Todavia, no 99TOP, são encontrados os motoristas mais bem avaliados.

A 99 Táxis, com o objetivo de fidelizar seus motoristas e incentivá-los a realizar a prestação adequada de serviços, ofereceu a eles um cartão de crédito gratuito e aceito em qualquer estabelecimento que emprega a bandeira MasterCard.

Em 2017, a 99 Táxis ganhou a licitação realizada pela prefeitura de São Paulo. Assim, os servidores públicos municipais da referida cidade poderão utilizar-se do transporte ofertado pela empresa por uma tarifa de R\$ 2,46 (dois reais e quarenta e seis centavos) independentemente da categoria do serviço; todavia, a utilização de classes diferentes da popular dependerá de autorização da prefeitura (BRIGATTO, 2017).

Em janeiro de 2018, a 99 Táxis foi adquirida pela empresa chinesa DiDi Chuxing, maior rival da Uber no cenário mundial, pelo montante de um bilhão de dólares, tornando-se a primeira *startup* brasileira a ser incorporada por um valor tão exorbitante. A DiDi Chuxing se autodefine como uma

[...] plataforma de mobilidade líder no mundo. A empresa oferece uma gama completa de opções de transporte baseadas em aplicativos para mais de 450 milhões de usuários, incluindo táxi, carro particular, opções de luxo, ônibus, micro ônibus, bicicleta e entrega de alimentos. Os passeios diários chegaram a 30 milhões, permitindo que mais de 21 milhões de motoristas na plataforma DiDi encontrem oportunidades flexíveis de trabalho e renda. A DiDi está comprometida em colaborar com as cidades, a indústria de táxis e as comunidades para

---

<sup>2</sup> As disposições quanto aos requisitos e orientações da Táxi Preto estão inseridas principalmente nos artigos 3º e 4º do Decreto nº 56.489 do Município de São Paulo. “Art. 3º Constituem princípios norteadores da prestação de serviço na Categoria Táxi Preto: I - cortesia; II - segurança; III - conforto; IV - atualidade; V - eficiência; VI - sustentabilidade; VII - generalidade. Art. 4º São requisitos mínimos para a prestação do serviço na Categoria Táxi Preto, sem prejuízo de outros definidos na regulamentação: I - disponibilização de meios eletrônicos para pagamento; II - adoção de plataforma tecnológica entre usuários e taxistas; III - utilização de mapas digitais para acompanhamento do trajeto e do tráfego em tempo real; IV - avaliação da qualidade do serviço pelos usuários; V - disponibilização eletrônica ao usuário da identificação do taxista com foto, do modelo do veículo e do número da placa de identificação.” SÃO PAULO (município). Decreto nº 56.489, de 8 de outubro de 2015. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-56489-de-08-de-outubro-de-2015/detalhe>. Acesso em: 03 mar. 2020.

resolver os desafios mundiais de transporte, meio ambiente e emprego, com inovações inteligentes em transporte. A DiDi formou uma rede global de parcerias em parceria com a Grab, Lyft, Ola, Uber, 99, Taxify e Careem, alcançando mais de 80% da população mundial. Ao melhorar continuamente a experiência do usuário e criar valor social, a DiDi se esforça para construir um ecossistema de transporte aberto, eficiente e sustentável. (99TECNOLOGIA, 2020) (*sic*).

A seu turno, a Easy Táxi, também fundada no Brasil, porém na cidade do Rio de Janeiro, no ano de 2011, por Tallis Gomes e Daniel Cohen, refere-se a um aplicativo de *smartphone*, que funciona nos sistemas operacionais IOS, *Android* ou *Windows Phone* e possibilita ao usuário solicitar um táxi e acompanhar o seu trajeto até o seu encontro, bem como até o seu destino final.

Desde seu surgimento, a Easy Táxi cresceu exponencialmente, sendo que, no ano de 2014, já contava com mais de 400.000 (quatrocentos mil) motoristas afiliados, 17 milhões de usuários, funcionando em 30 países. No Brasil, conforme números atuais fornecidos pela própria empresa, o aplicativo atua em 47 municípios.<sup>3</sup>

A Easy Táxi também ganhou notoriedade por apoiar programas de responsabilidade social: um exemplo é a implementação no Brasil do programa “Bibliotaxi”, ainda no ano de 2013, que permite trocas de livros entre os usuários, dentro dos táxis e, por conseguinte, a disseminação da leitura (Biblioteca de São Paulo, 2013).

Por ser uma das pioneiras no ramo na América Latina, a *startup* era apoiada por grandes investidores como: Millicom, Imena e pela Rocket Internet (maior incubadora científica de *e-commerce* do mundo), de maneira a conferir ao aplicativo o *status* de mercado emergente.

Ocorre que, em 2017, a Cabify, *startup* espanhola de corridas por aplicativos, a qual será explicitada mais adiante, incorporou a Easy Táxi e investiu cerca de 20 milhões de dólares - ou seja, por volta de 77 milhões de reais no aplicativo. Destaca-se, por oportuno e para fins de esclarecimento, que, não obstante o negócio acima noticiado, a Easy Táxi continua a operar com o mesmo nome e realiza os mesmos serviços (OLIVEIRA, 2019).

No que tange a Cabify, esta foi instituída em 2011 em Madrid, pelo empreendedor Juan de Antonio, funcionando em 12 países e em mais de 130 cidades; ela opera via aplicativo celular, pelos sistemas Android e IOS, mas seu

---

<sup>3</sup> São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Belém, Campo Grande, Campos dos Goytacazes, Caxias do Sul, Cuiabá, Feira de Santana, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Itu, João Pessoa, Joinville, Juiz de Fora, Jundiá, Londrina, Macaé, Macapá, Maceió, Manaus, Maringá, Natal, Navegantes, Niterói, Palmas, Porto Alegre, Porto Velho, Presidente Prudente, Recife, Ribeirão Preto, Rio Branco, São José do Rio Preto, São Jose dos Campos, São Luís, Sorocaba, Teresina, Uberlândia, Vitória, Aracaju, Santos, Campinas, Curitiba. EASY. *Cidades Easy*. Disponível em: <http://www.easytaxi.com.br/br>. Acesso em: 03 mar. 2020.

diferencial é a execução por meio do *site*, de maneira a conectar os usuários aos motoristas.

Conforme o *site* da Cabify, esta visa a realizar transportes de passageiros de modo sustentável e de qualidade:

Na Cabify, parte da *holding* Maxi Mobility, conectamos usuários particulares e empresas com as formas de transporte que melhor atendem às suas necessidades. Com o objetivo de fazer das cidades melhores lugares para se viver, criamos um modelo de negócio sustentável, guiado por princípios básicos de ética que nos ajudam a ser cada vez mais comprometidos. Mais que mobilidade como serviço (MaaS), buscamos oferecer um futuro de novas possibilidades às mais de 90 cidades onde estamos, respeitando às pessoas e ao meio ambiente. (CABIFY, 2020). (*sic*)

A Cabify oferece três categorias de automóveis: *Executive*, carros de alto padrão, os quais oferecem maior comodidade; *Lite*, que abrange carros populares, e *Group*, automóveis que transportam até seis pessoas. Ressalta-se que a empresa também realiza outros tipos de serviço, como, por exemplo: Cabify Express, atividade de entrega por meio de motos, e Cabify Taxi, que permite acesso aos táxis da região.

O pagamento pelo serviço executado ocorre apenas por cartões de crédito ou conta Paypal; faz-se o uso do sistema de segurança Verisign da Symantec, sendo que, a partir do ano de 2016, somente em algumas cidades a Cabify passou a aceitar dinheiro.

Após a breve apreciação dos principais aplicativos de transporte individual no Brasil, é perceptível o crescimento e popularização destes, sendo constatável, ainda, a transferência da responsabilidade com a mobilidade urbana, que deveria ser, sobremaneira, do Estado, a entes privados. Isso gera, inclusive, modificações no Direito do Trabalho e nas respectivas relações entre os sujeitos envolvidos nesse tipo de contrato que abrange empresas de aplicativos, motoristas e passageiros.

#### 4 REVOLUÇÃO DIGITAL E RELAÇÃO DE EMPREGO

Devido à crescente evolução das tecnologias, o modo de realização do trabalho humano também vem se alterando: um exemplo disso são os aplicativos de transporte de passageiros, os quais, conforme já demonstrado, tornaram-se outra opção para a mobilidade urbana.

Entretanto, o fenômeno denominado “uberização” gera questionamentos quanto à existência ou não de relação de emprego entre as empresas de aplicativos e os condutores dos veículos.

Ao se investigar o serviço prestado pelos motoristas, é notória a presença de todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício: serviço prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, especialmente porque as empresas administradoras dos aplicativos, assim como outros empregadores, são responsáveis por fixar os valores da corrida e emitir os recibos do serviço realizado.

Outro ponto que merece destaque é a ausência de autonomia dos condutores, os ditos motoristas, já que têm suas jornadas controladas eletronicamente pela tecnologia GPS e por meio de algoritmos, que os instigam ao aceite de corridas. Nesse sentido, ensinam Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Cássio Luís Casagrande:

A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores. O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 17).

Conforme Olenik, Ferraz e Villatore, os condutores estão subordinados ao poder das empresas tanto sob a ótica da subordinação clássica quanto sob o lume da subordinação objetiva, ao passo que a atividade que exercem está diretamente atrelada ao fim empresarial.

Quanto à subordinação clássica, portanto, pode-se afirmar que o motorista está subordinado ao poder diretivo da empresa, sendo que esta dita as regras pelas quais deve ser realizada a prestação de serviço. A subordinação objetiva, por sua vez, considera a integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento. O motorista cadastrado na UBER exerce atividade determinada pela empresa, estando vinculado aos objetivos empresariais, como, por exemplo, participando das ações solidárias realizadas pela empresa. (2018, p. 965).

Haja vista a não pacificação do assunto no Brasil e no mundo, há decisões divergentes quanto à existência ou não de vínculo de emprego entre a empresa que fornece transporte individual de passageiros por meio do aplicativo e os motoristas.

À luz do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicado em 07 de fevereiro de 2020, é inexistente o vínculo de emprego, tratando-se de uma relação de parceria.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento

para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que 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. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre 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. O 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020.) (sic)

Por outro lado, a 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre reconheceu o vínculo trabalhista entre a Uber e um motorista e determinou a assinatura da carteira do trabalhador, com base na hermenêutica principiológica evolutiva, conforme trecho da fundamentação a seguir transcrito:

[...] Inicialmente, analiso as alegações da reclamada no sentido de que simples fato de ser “plataforma digital” ou “aplicativo” que faz a “intermediação” entre passageiros e motorista profissional, qualquer relação de trabalho estaria descartada. Não é bem assim. Se a relação de trabalho evoluiu nas últimas décadas, a forma de analisar as mais diversas facetas que o trabalho humano assume também pode ser reconstruída a partir de princípios próprios do direito laboral. Uma releitura

dos requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT é necessária para que não haja a exploração desenfreada da mão-de-obra humana sem qualquer proteção legal (28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Ação Trabalhista Rito Ordinário. Processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Magistrado sentenciante: Átila da Rold Roesler. Data de julgamento: 02/03/2020. Data de publicação: 03/03/2020.) (sic)

Posicionamento igualmente compartilhado se observa em recente decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

Dito tudo isso, não se olvida que as relações de trabalho tendem a se modernizar; tampouco é plausível que se extirpem as novas formas de labor do mundo dos fatos (pois a dinâmica econômica muda independentemente da vontade de um indivíduo). Contudo, demonstrado nos autos que a forma de prestação dos serviços ocorre nos moldes do art. 2º, da CLT, ainda que com nova roupagem proveniente dos artifícios tecnológicos implementados pela ré, há que prevalecer o reconhecimento da relação de emprego. (7ª Vara do Trabalho de Campinas. Ação Trabalhista Rito Ordinário. Processo nº 0011766-56.2019.5.15.0094. Magistrada sentenciante: Erika de Franceschi. Data de julgamento: 15/03/2021. Data de publicação: 17/03/2021.)

Desta feita, em que pese o respeito que o TST merece, no particular, resta evidente a evolução das relações laborais e a existência do vínculo empregatício na relação entre as empresas de aplicativos digitais de transporte de passageiros e os condutores, porquanto é indispensável que a interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho também evoluam para acompanhar a nova realidade imposta pelos impactos da revolução digital no mundo do trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento de novas tecnologias, em um sistema capitalista, é capaz de modificar o cotidiano de toda uma sociedade, ante o condão de transmutar produtos, serviços, espaços, conhecimentos, conexões e, por óbvio, promover o surgimento de novos negócios jurídicos, cabendo ao setor econômico e ao próprio ordenamento jurídico adaptar-se ao novo cenário.

Em que pese a ausência de normas jurídicas referentes a todas as inovações, em virtude da rapidez de sua produção, o Direito deve harmonizar-se à nova realidade posta e não ficar inerte diante dos possíveis conflitos decorrentes do desenvolvimento tecnológico.

São necessárias as constantes atualização e evolução da interpretação e da aplicação dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, bem como dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, pois, por mais que a relação existente entre empresas de transporte por aplicativo e motoristas aparente ser, em uma primeira análise, uma mera relação de parceria, uma análise mais acurada revela a presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego: pessoa física, exercendo serviços com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação em favor de um empregador que apenas possui novas “vestes” advindas da revolução digital.

## REFERÊNCIAS

99TECNOLOGIA. *Didi Chuxing*: líder mundial. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 03 mar. 2020.

Biblioteca de São Paulo. *Bibliotecas móveis em táxis*. Disponível em: <https://bsp.org.br/2013/11/21/bibliotecas-moveis-em-taxis/>. Acesso em: 03 mar. 2020.

BIDERMAN, Iara. *Em 600 cidades do mundo, Uber é considerado o melhor aplicativo de transporte em viagem pelos paulistanos*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/paywall/login.shtml?https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/viaja-sp/melhores/2019/05/1987970-em-600-cidades-do-mundo-uber-e-considerado-o-melhor-aplicativo-de-transporte-em-viagem-pelos-paulistanos-segundo-pesquisa.shtml>. Acesso em: 01 mar. 2020.

BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de Campinas. Ação Trabalhista Rito Ordinário. Processo nº 0011766-56.2019.5.15.0094. Magistrada sentenciante: Erika de Franceschi. Data de julgamento: 15/03/2021. Data de publicação: 17/03/2021.

BRASIL. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Ação Trabalhista Rito Ordinário. Processo nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Magistrado sentenciante: Átila da Rold Roesler. Data de julgamento: 02/03/2020. Data de publicação: 03/03/2020.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. *Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

BRIGATTO, Gustavo. *Aplicativo 99 vence licitação da prefeitura de São Paulo*. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2017/07/10/aplicativo-99-vence-licitacao-da-prefeitura-de-sao-paulo-1.ghtml>. Acesso em: 03 mar. 2020.

CABIFY. *O que nos move*. Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR/about-us>. Acesso em: 05 mar. 2020.

DEARO, Guilherme. *Os apps de transporte mais usados pelos brasileiros*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/marketing/apps-carona-mais-usados-brasileiros/>. Acesso em: 01 mar. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Coordenação de População e Indicadores Sociais*.

Disponível em: <http://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25278-ibge-divulga-as-estimativas-da-populacao-dos-municipios-para-2019>. Acesso em: 21 jan. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Movimento, 2018.

OLENIK, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber. *In: Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Ano 4 (2018). Disponível em: [http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018\\_05\\_0927\\_0979.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_0927_0979.pdf).

OLIVEIRA, Felipe. *Cabify vai incorporar aplicativo da Easy Taxi*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/tec/2019/06/cabify-vai-incorporar-aplicativo-da-easy-taxi-que-deixara-de-existir.shtml>. Acesso em: 03 mar. 2020.

SÃO PAULO (município). Decreto nº 56.489, de 8 de outubro de 2015. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-56489-de-08-de-outubro-de-2015/detalhe>. Acesso em: 03 mar. 2020.

TRANSPORTES METROPOLITANOS. *Resultados finais da pesquisa Origem e Destino 2017*. Disponível em: <http://www.metro.sp.gov.br/pesquisa-od/>. Acesso em: 01 mar. 2020.

TST - Recurso de Revista 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros. Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020.

UBER. *Brasil - Termos de uso*. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 01 mar. 2020.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber. Uber Newsroom*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 mar. 2020.



# MELHOR DO QUE NADA? COMO O DISCURSO DA CRISE FORTALECE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO\*

## *IS IT BETTER THAN NOTHING? HOW THE CRISIS DISCOURSE STRENGTHENS THE PRECARIZATION OF UBERIZED LABOR*

Raianne Liberal Coutinho\*\*

### RESUMO

As plataformas digitais têm marcado o mundo do trabalho no século XXI, apresentando-se como um modo de os trabalhadores auferirem renda. Apesar das condições precárias de trabalho, há a ideia recorrente de que a fonte de renda obtida por meio dos aplicativos seria melhor do que nenhuma, ainda mais em momentos de crise econômica. Percebe-se que o discurso da crise é utilizado pelo capital como forma de causar medo aos trabalhadores, levando-os a aceitar como inevitáveis as plataformas digitais e as condições precárias de trabalho. Nesse sentido, a ideia do "melhor do que nada" é incompatível com a Constituição Federal, especialmente com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa. Motivados na busca pela justiça social, é necessário garantir o direito fundamental ao trabalho digno aos trabalhadores uberizados, de modo que eles possam alcançar a dignidade por meio do seu trabalho.

**Palavras-chave:** Uberização. Crise. Trabalho digno.

### ABSTRACT

*Digital platforms have left a mark in the world of work in the 21st century, presenting themselves as a way for workers to earn their income. Despite the precarious working conditions, there is a recurring idea that the*

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 31.05.2021.

\*\* Mestre em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade e Centro de Estudos Avançados e Tecnologia (FACEAT). Graduada em Direito pela Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Servidora efetiva da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

*source of income obtained through the apps would be better than none, even more so in times of economic crisis. One can see that the crisis discourse is used by capital as a way to cause fear among workers, leading them to accept digital platforms and precarious work conditions as inevitable. In this sense, the idea of "better than nothing" is incompatible with the Federal Constitution, especially with the dignity of the human person, the social value of labor, and the social value of the free initiative. Motivated by the search for social justice, it is necessary to guarantee the fundamental right to decent work to uberized workers, so that they can achieve dignity through their work.*

**Keywords:** *Uberization. Crisis. Decent work.*

## 1 INTRODUÇÃO

Principalmente durante a crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus, tem sido recorrente a ideia de que as plataformas digitais de prestação de serviços seriam positivas por fornecerem uma fonte de renda aos trabalhadores. Nesse momento pandêmico, as plataformas digitais - notadamente as de entrega - têm se proliferado, bem como as manifestações de resistência dos entregadores.<sup>1</sup>

As plataformas digitais de prestação de serviços marcam o mundo do trabalho no século XXI e se inserem na lógica do trabalho sob demanda por aplicativos, conforme classificado por Valerio De Stefano.<sup>2</sup> Trata-se de uma forma de trabalho intermediada por um algoritmo, no qual um usuário, previamente cadastrado, solicita um serviço por meio de um aplicativo, pedido que é encaminhado a um prestador de serviços, também já cadastrado.

O fenômeno do trabalho para plataformas digitais é também conhecido como "uberização", em alusão ao nome do aplicativo de transporte privado de passageiros mais famoso no Brasil, Uber, controlado pela empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Há outros aplicativos que operam sobre modelos semelhantes, tais como a iFood (de entrega de comida) e a GetNinjas (de serviços gerais).

Sabe-se que as condições de trabalho nos aplicativos são precárias e, muitas vezes, desumanas. Os trabalhadores são submetidos a longas jornadas de trabalho, recebendo remuneração abaixo do mínimo legal. Apesar disso, há a ideia comum de que, em momentos de crise econômica, é melhor que os trabalhadores por aplicativo tenham alguma fonte de renda - ainda que em total desrespeito à dignidade da pessoa humana - do que nenhuma. Será que esse discurso do "melhor do que nada", intensificado pela crise, encontra respaldo constitucional?

Este artigo divide-se em três partes. Na primeira, serão tecidas breves considerações sobre as condições de trabalho nos aplicativos, com ênfase nos

---

<sup>1</sup> Sobre a temática, recomenda-se: DELGADO; CARVALHO, 2020.

<sup>2</sup> DE STEFANO, 2016, p. 3.

*apps* de transporte privado de passageiros e nos de entrega de comida. Na segunda parte, será exposto como o discurso da crise econômica causa medo aos trabalhadores, levando-os a aceitar qualquer fonte de renda, na qual se inserem as plataformas digitais. Na terceira e última parte, verificar-se-á que a ideia do "melhor do que nada" é incompatível com a Constituição Federal e com o direito fundamental ao trabalho digno.

## 2 "MELHOR DO QUE NADA": AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE QUEM UTILIZA OS APLICATIVOS PARA SOBREVIVER

O "melhor do que nada" - que se apresenta aos trabalhadores por aplicativo como uma alternativa ao completo desespero - está longe de ser o paraíso afirmado pelas plataformas digitais. A propaganda difundida pelas empresas que controlam os *apps* é que ditos "parceiros", ao se cadastrarem nos aplicativos, serão seus próprios chefes, poderão definir seus próprios horários e faturarão uma "graninha" para complementar a sua renda.<sup>3</sup> Trata-se de um discurso atraente para os trabalhadores, que veem uma "combinação ideal entre muita liberdade, menos estresse e maior satisfação no trabalho", como definido por Klaus Schwab.<sup>4</sup>

A realidade, no entanto, é bem distinta. O "ser o seu próprio chefe" significa que os trabalhadores são considerados equivocadamente como profissionais autônomos, não tendo, portanto, acesso a nenhum direito trabalhista, nem mesmo aos previstos constitucionalmente.<sup>5</sup> Apesar da suposta autonomia, eles não exercem a efetiva gestão da atividade econômica, tendo apenas algum grau de flexibilidade para determinar aspectos específicos da sua vida laboral. Na prática, o algoritmo dos aplicativos exerce uma nova forma de gerenciamento do trabalho, a subordinação algorítmica.<sup>6</sup> Dessa forma, a liberdade dos trabalhadores é mitigada por um amplo sistema que envolve técnicas de gamificação, controle por precificação e avaliações da atividade.

A possibilidade de definir o próprio horário de trabalho se traduz na realização de longas jornadas de trabalho, muitas vezes acima do limite constitucional de oito horas diárias e 44 semanais. Pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli com motoristas por aplicativo verificou que 75% dos entrevistados dirigiam por mais de 44 horas semanais, mais de um terço dos motoristas realizavam jornadas de mais de 61 horas, podendo ultrapassar as 90 horas por semana.<sup>7</sup> As jornadas exaustivas também são verificadas para os entregadores por aplicativo. Pesquisa do Projeto "Caminhos do Trabalho", da Universidade Federal da Bahia, mostra que os entrevistados trabalham, em

---

<sup>3</sup> Exemplo desse discurso está em: UBER, 2021.

<sup>4</sup> SCHWAB, 2016, p. 54.

<sup>5</sup> Nas palavras de Ricardo Antunes: "[...] ao tentar sobreviver, o 'empreendedor' se imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho." Cf: ANTUNES, 2020, p. 16.

<sup>6</sup> Sobre a subordinação algorítmica, recomenda-se: COUTINHO, 2021.

<sup>7</sup> CARELLI, 2017, p. 132.

média, mais de nove horas por dia, seis dias por semana, o que totaliza cerca de 55 horas de trabalho semanais.<sup>8</sup>

Destaca-se que os trabalhadores por aplicativos somente são remunerados pela atividade efetivamente prestada, e não pelo tempo que estão à espera de um chamado - tempo esse que é útil à plataforma.<sup>9</sup> Assim, realizar longas jornadas de trabalho não condiz, necessariamente, com a remuneração recebida ao final da semana. No caso dos entregadores por aplicativo, por exemplo, são comuns relatos de longa espera entre um pedido de entrega e outro.<sup>10</sup>

A "graninha" para complementar a renda é outra ilusão. Cada vez mais, os aplicativos se tornam a principal fonte de renda para os trabalhadores - ainda mais em períodos de crise econômica, como será visto no próximo tópico. Na pesquisa conduzida por Carelli, menos de 40% dos motoristas entrevistados tinham outra fonte de renda além das corridas pela plataforma.<sup>11</sup> Resultado semelhante é obtido entre os entregadores por aplicativo, haja vista que 70% dos entrevistados disseram que não tinham outra ocupação.<sup>12</sup>

Ainda que seja a principal fonte de renda, a remuneração obtida pelos trabalhadores por aplicativo é baixa. E quem determina o valor das tarifas, se não as próprias plataformas digitais? Conforme lembra Ludmila Abílio, na uberização, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas qual é a meta de ganho daquele dia.<sup>13</sup> Sabendo disso, as empresas que controlam os aplicativos fixam o valor de cada entrega ou corrida em patamares propositalmente baixos. Dessa forma, os trabalhadores são obrigados a ficar conectados mais tempo para atingir um montante necessário à sua sobrevivência.

Entre os motoristas de aplicativo, a média de ganhos declarada é de R\$ 19,12 por hora. Um motorista afirmou que, para prover o seu sustento com a baixa tarifa, deve trabalhar cerca de doze horas por dia. Outro relatou que seus ganhos semanais não ultrapassam R\$ 1.300,00.<sup>14</sup> O rendimento dos entregadores por aplicativos é ainda mais baixo, chegando a 58% do salário-mínimo hora, no caso daqueles que fazem entrega por bicicleta.<sup>15</sup> Destaca-se que esses valores são brutos, ou seja, os trabalhadores devem arcar com os custos da atividade, tais como aquisição das ferramentas de trabalho (carro, moto ou bicicleta), gasolina, manutenção, seguro, depreciação, impostos e outros.<sup>16</sup>

A situação já desesperadora dos trabalhadores por aplicativo piorou durante a pandemia do vírus SARS-CoV-2 (novo coronavírus), iniciada em

---

<sup>8</sup> UFBA, 2020, p. 9.

<sup>9</sup> Sobre a apropriação do tempo à disposição dos motoristas, recomenda-se: COUTINHO, 2020, p. 217-219.

<sup>10</sup> VIDAS, 2019.

<sup>11</sup> CARELLI, 2017, p. 132-133.

<sup>12</sup> UFBA, 2020, p. 7.

<sup>13</sup> ABÍLIO, 2019, p. 7.

<sup>14</sup> CARELLI, 2017, p. 134.

<sup>15</sup> UFBA, 2020, p. 14-15.

<sup>16</sup> Na uberização, as empresas transferem, de modo ilícito, os riscos e custos do empreendimento ao trabalhador. Sobre a temática, cf: DELGADO; COUTINHO; ASSIS, 2021.

2020. Por exemplo, os entregadores de aplicativo - que prestaram serviço de relevância em momentos de isolamento social - relatam que passaram a ganhar menos na pandemia. Ludmila Abílio *et al* sugerem que a queda remuneratória se justifica tanto pelo aumento de entregadores cadastrados quanto pela redução das tarifas e bonificações pagas pelas empresas de aplicativo, haja vista a existência de um exército de reserva.<sup>17</sup> Essa prática remonta ao início do trabalho assalariado capitalista, em que o patrão pagava pouco aos operários, em um contexto de falta de regulação estatal e excedente de mão de obra.

Ainda sobre esse cenário pandêmico, Maria Cecília Lemos, Nathália Ohofugi e Caio Borges apontam que os trabalhadores uberizados sofreram alteração relevante da sua qualidade de vida, sendo obrigados a trabalhar longas horas e sem direitos trabalhistas, acumulando ainda o medo pela sua saúde. É imperioso reconhecer o dano existencial ao qual eles estão sujeitos.<sup>18</sup>

O "melhor do que nada" - caminho proposto pelas plataformas digitais - envolve condições precárias de trabalho, como longas jornadas, remuneração baixa e imprevisível e riscos de danos psicológicos severos. Em situações de desalento, em que há o desespero por não ter como prover o seu sustento, qualquer alternativa que promova alguma fonte de renda parece aceitável, mesmo que às custas da sua própria dignidade. Contudo, o que o próximo capítulo irá discutir é que a ideologia neoliberal força os trabalhadores ao desespero por meio do discurso da crise econômica, de modo que eles aceitem quaisquer condições de trabalho.

### 3 O EQUIVOCADO DISCURSO DA CRISE

Nos tempos atuais, a frase "Estamos em crise" tem sido recorrentemente utilizada por membros do governo. Alto índice de desemprego, desaceleração de crescimento ou redução do Produto Interno Bruto (PIB), altas taxas de inflação têm sido utilizados para justificar a adoção de pacotes econômicos de recessão, medidas que, em tempos de estabilidade, seriam consideradas inaceitáveis.

O Brasil vivencia esse momento. Desde 2016, vêm sendo aprovadas uma série de propostas legislativas justificadas por essa suposta crise econômica que o país estaria passando. Pode-se citar, como exemplo, a Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que congelou os gastos públicos por vinte anos; a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de

<sup>17</sup> ABÍLIO *et. al*, 2020, p. 8-9.

<sup>18</sup> LEMOS; OHOFUGI; BORGES, 2020, p. 126-127. Os autores ainda comentam: "A soma desses fatores - precarização e pandemia - pode agravar um quadro patológico, praticamente inerente às relações uberizadas, que ganha nova feição em uma época viral. O trabalhador, de aplicativos, apartado dos direitos trabalhistas e da proteção previdenciária, agora tem que lidar com a incerteza em relação a sua saúde e ao seu futuro, obrigado a trabalhar normalmente ou de forma ainda mais intensa, sujeitando-se à exposição diária ao coronavírus."

julho de 2017), que alegava a necessidade de flexibilizar as regras trabalhistas para ampliar a geração de empregos; e a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019), que visava a alterar o regime previdenciário frente a um déficit crescente das contas públicas.

Mais recentemente, com a pandemia do vírus SARS-CoV-2, foram instituídas as conhecidas "legislações pandêmicas"<sup>19</sup>, proposições legislativas que aparentemente visavam a proteger os empregos em momentos de isolamento social e fechamento do comércio. É o caso da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que estabelecia medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, tais como teletrabalho, banco de horas, antecipação de férias individuais. Houve também a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. O Programa estabelece a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho em até 70% e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho por até sessenta dias por acordo individual.

O que essas medidas citadas têm em comum? Todas elas são propostas legislativas aprovadas tendo como justificativa a crise econômica pela qual passava o Brasil. São leis que, de alguma forma, fragilizam as proteções sociais e retiram direitos dos trabalhadores, como se as garantias até então existentes fossem responsáveis pela crise econômica. Beneficia-se, nesse argumento, o meio empresarial, ao lhe retirar encargos sociais.

Semelhante ideia foi exposta por Antônio Casimiro Ferreira, que explica que medidas de austeridade desse tipo estão baseadas na lógica utilitarista do sacrifício e da injustiça social. Em um momento de crise que afeta todos, seria aceitável que uma parcela da sociedade - notadamente os trabalhadores e os mais pobres - tivessem seus direitos reduzidos, sem que fosse exigido o mesmo dos mais favorecidos.<sup>20</sup>

Percebe-se que o "discurso da crise" recorrentemente adotado esconde-se por trás de alguns mitos - mitos esses que precisam ser combatidos. Alysson Mascaro aponta que a crise é inerente ao sistema capitalista. Esse regime de exploração é marcado por múltiplos agentes de produção e troca, por desigualdades reais e pela luta de classes, de modo que as contradições estão sempre sendo expostas. Sendo assim, os momentos de abalo na estrutura do capital são necessários para que o sistema se renove e promova transformações políticas, institucionais e sociais. Nesse sentido, os momentos de eventual estabilidade são excepcionais.<sup>21</sup>

Contudo, é justamente nesses momentos de crise que o poder do capital cresce, principalmente em decorrência da fragilidade e da falta de organização dos demais agentes sociais. Assim, os atores econômicos veem a crise não como uma oportunidade para refletir sobre os caminhos que vêm sendo adotados, mas

---

<sup>19</sup> Sobre as legislações pandêmicas, recomenda-se: DELGADO; AMORIM, 2020.

<sup>20</sup> FERREIRA, 2011, p. 123-124.

<sup>21</sup> MASCARO, 2013, p. 126-128.

como um fato atípico e que necessita ser superado, de modo a se retornar ao momento de estabilidade, tido como "normal".<sup>22</sup> Esses atores, sem querer refletir sobre as suas contradições internas, pugnam pela adoção de pacotes que visem a superar esses momentos denominados de "crise".

Ocorre que a "crise" nunca é vencida. Isso porque, conforme dito por Mascaro, os períodos de estabilidade são atípicos e passageiros. Além disso, o capital se utiliza da crise para fortalecer o seu discurso de expansão. Trata-se do que Boaventura de Sousa Santos chamou de "normalidade da exceção". Segundo o autor, desde a década de 1980, o neoliberalismo tem forçado um estado de crise permanente, em que não importa mais resolvê-la ou estudar suas verdadeiras causas. Dessa feita, a crise se transforma na justificativa para tudo, como cortes nas políticas sociais, como saúde, educação e previdência social, e na degradação de salários. Legitima-se, assim, a escandalosa concentração de riqueza.<sup>23</sup>

Deve ser destacado, desde já, que não encontra respaldo empírico a alegação de que a redução de direitos trabalhistas gere empregos. Ao contrário, como comentam Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra, países que implementaram reformas trabalhistas de flexibilização perceberam aumento do mercado de trabalho informal e aprofundamento do desemprego. Dessa feita, o Direito do Trabalho - bem como as proteções sociais que visam ao alcance da justiça social - não é responsável pelas crises econômicas do capital.<sup>24</sup>

A despeito de não ter comprovação empírica, o discurso de que é necessário adotar pacotes econômicos de recessão permanece. Assim, medidas de interesse do capital, que antes seriam injustificáveis, são anunciadas como benéficas aos trabalhadores. É possível que, em uma situação de estabilidade, ninguém ficasse satisfeito em ter a sua remuneração reduzida. Contudo, em um momento de crise econômica, quando a alternativa é o desemprego, os trabalhadores toleram a redução salarial, contando que possam ter a estabilidade provisória assegurada.

Nota-se como o desemprego, para além de um problema estrutural na sociedade, é um recurso argumentativo largamente utilizado para assustar os trabalhadores. E isso não é à toa, de fato. Em uma sociedade capitalista, a maior parte da população não é dona dos meios de produção e precisa, portanto, viver da venda da sua força de trabalho. Assim, trabalhar é a única forma que as pessoas têm de prover a sua subsistência. Mais do que não ter uma ocupação, o desemprego representa a fome e o desespero.

A utilização do desemprego e da crise como recursos argumentativos para assustar os trabalhadores não é uma prática recente. Segundo Mauricio Godinho Delgado, a partir da década de 1980 - notem a correspondência com o período de crise permanente citado por Boaventura -, ganhou força a ideia

---

<sup>22</sup> MASCARO, 2013, p. 126-128.

<sup>23</sup> SANTOS, 2020, p. 5-6.

<sup>24</sup> MELLO FILHO; DUTRA, 2020, p. 98-99.

de que o desemprego tem caráter estrutural no sistema capitalista. Sustentou-se que haveria um suposto fim do emprego e do trabalho, considerando as revoluções tecnológicas, a reestruturação produtiva e a acentuação da concorrência capitalista. Dessa feita, a possibilidade de automatização de postos de trabalho, a adoção do sistema toyotista e a necessidade de flexibilizar regras e promover a concorrência evidenciaram supostamente que o trabalho estaria perdendo o seu primado na economia capitalista.<sup>25</sup>

Quarenta anos depois do surgimento desse mito do fim do emprego, os trabalhos continuam existindo. Sobre essa temática, Ricardo Antunes ressalta que a ideia de uma extinção total do trabalho era problemática em países do Norte e ainda mais em países do Sul, de industrialização tardia. Longe do fim do trabalho - que é estrutural no sistema capitalista, para geração de valor -, o que se verifica, na verdade, é uma nova morfologia do trabalho, com ampliação do setor de serviços.<sup>26</sup>

A despeito das evidências empíricas, o mito de um suposto fim do emprego permanece. Como dito por Cristóbal Navarrete, no século XXI, há a ideia falaciosa de que a digitalização da economia inevitavelmente tornaria o trabalho incerto, sendo necessário garanti-lo a cada dia.<sup>27</sup> Somado a isso, há a narrativa de que o emprego protegido, com ampla garantia de direitos, seria incompatível com a crise econômica.<sup>28</sup> Ainda que fictícias, essas lendas convenceram os trabalhadores, que passaram a conviver ainda mais com o medo do desemprego. No desespero, os trabalhadores aceitam qualquer coisa para manter o seu sustento, porque entendem que uma alternativa não seria viável.

Como comenta António Casimiro Ferreira, as narrativas da austeridade tentam converter a partir do medo social. À sociedade são impostas previsões catastróficas, de modo que a única alternativa aparentemente viável seriam as políticas neoliberais de recessão. Os problemas econômicos do país causam impactos psicológicos ainda mais fortes sobre os trabalhadores. Dessa forma, o sentimento de resignação prevalece, pois se acredita que uma recuperação econômica é pouco possível.<sup>29</sup>

Não está sendo defendido que o desemprego não exista. Muito pelo contrário, no Brasil ele atinge patamares infames de 14 milhões de brasileiros.<sup>30</sup> Na verdade, o que esta pesquisa argumenta é que o discurso da crise econômica e a narrativa do fim do trabalho e do emprego se utilizam do desemprego como recurso argumentativo para assustar ainda mais os trabalhadores. Desse modo, o

---

<sup>25</sup> DELGADO, 2006, p. 33-35, 57-58.

<sup>26</sup> ANTUNES, 2018, p. 27.

<sup>27</sup> NAVARRETE, 2017, p. 405-406.

<sup>28</sup> Nesse sentido, é notória a fala de Jair Bolsonaro, então presidente eleito, em 2018, que afirma que seria necessário fazer uma escolha entre ter "todos os direitos e nenhum emprego ou menos direitos e emprego." Nota-se como o desemprego é um recurso argumentativo que ameaça os trabalhadores, levando-os a acreditar que os seus direitos trabalhistas são os responsáveis pela crise econômica. Cf: O ESTADO DE SÃO PAULO, 2018.

<sup>29</sup> FERREIRA, 2011, p. 132-133.

<sup>30</sup> EXAME, 2020b.

discurso neoliberal tende a afirmar que o desemprego é estrutural na sociedade, de modo que não seria possível atingir o pleno emprego.<sup>31</sup> - o que é aviltante em uma sociedade capitalista, em que as pessoas precisam do trabalho para sobreviver.

Cabe destacar que, ao contrário do que afirma o discurso neoliberal, é possível sim reduzir as taxas de desemprego. Analisando a série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), percebe-se que a taxa de desocupação no Brasil atingiu, em 2014, um dos patamares mais baixos da história, com quase 7% da população brasileira desocupada. Em janeiro de 2021, essa taxa chegou a 14,2%.<sup>32</sup> Ou seja, o passado recente brasileiro evidencia uma situação de pleno emprego, não sendo razoável aceitar acriticamente a alegação de que é inviável garantir empregos a todos.

Retornando-se ao ponto em discussão, o que seria "qualquer coisa" que os trabalhadores aceitariam no desespero? O trabalho no século XXI é marcado pela informalidade, pelo incentivo a um falso empreendedorismo e pela desregulamentação das proteções trabalhistas. Nota-se, no entanto, que esses fenômenos acontecem não porque o pleno emprego, com direitos trabalhistas assegurados, seria incompatível com a digitalização da economia. Na verdade, eles ocorrem porque prevalece uma política econômica neoliberal que opta pela precarização das relações de trabalho e se justifica pela ideia falaciosa de uma crise permanente.

Como a uberização se insere nesse contexto? As plataformas digitais são parte desse fenômeno que joga com o ideário dos trabalhadores de que eles estão constantemente fugindo do desemprego. Elas se apoiam, então, na ideia de que, em momentos de crise econômica, não será possível que os trabalhadores alcancem um emprego pleno e protegido, devendo se contentar com a renda precária obtida por meio das plataformas - ou seja, o "melhor do que nada".

Nota-se que as plataformas digitais se proliferam em países com vasta experiência no trabalho informal desprotegido, como o Brasil. Apesar de a Uber estar presente em sessenta e nove países, um quinto de todos os motoristas e entregadores cadastrados na plataforma são brasileiros.<sup>33</sup> A empresa, por exemplo, não opera na Alemanha, por não cumprir a legislação de transporte.<sup>34</sup>

Ressalta-se também que as plataformas digitais se alastram em momentos de crise econômica - fato ainda mais notório durante a pandemia do novo coronavírus. Em 2020, pesquisa da Datafolha revelou que 53%

---

<sup>31</sup> Nesse sentido, Supiot afirma que, para a ideologia neoliberal, a insegurança jurídica e econômica dos trabalhadores os pressiona a serem mais produtivos. Cf: SUPIOT, 2014, p. 31. Essa ideia é perturbadora, pois, em vez de as empresas assumirem que a proteção e a garantia do bem-estar dos seus empregados trarão a elas resultados úteis, o pressuposto é justamente o contrário: é necessário estimular os trabalhadores por meio da incerteza e do medo constante de perder o emprego.

<sup>32</sup> IBGE, 2021.

<sup>33</sup> UBER Newsroom, 2020.

<sup>34</sup> EXAME, 2020a.

dos trabalhadores buscam os aplicativos em razão do desemprego.<sup>35</sup> Além disso, de fevereiro para março daquele ano, o número de entregadores cadastrados nos aplicativos cresceu. A iFood, por exemplo, noticiou que houve um aumento de 17% de seus entregadores. Já a Rappi registrou um aumento de 300% no número de entregadores cadastrados.<sup>36</sup>

As plataformas digitais se apresentam como algo positivo, uma forma de renda em momentos de crise econômica. Longe de ser algo bom, no entanto, percebe-se que elas obtêm receitas bilionárias<sup>37</sup> enquanto pagam pouco aos trabalhadores que as sustentam - e, como visto durante a pandemia, pagam cada vez menos. Os aplicativos se aproveitam, portanto, do desespero e da falta de alternativa das pessoas para explorá-las. As plataformas digitais não são a solução paliativa para uma profunda crise econômica, mas um sintoma dela.

#### 4 POR QUE O DISCURSO DA CRISE NÃO É ACEITÁVEL?

A ideia de que as plataformas digitais fornecem aos trabalhadores uma fonte de renda em momentos de crise econômica seduz os juristas. Essa narrativa é perceptível no primeiro Recurso de Revista julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. O acórdão afirmou que a Uber tem oferecido uma alternativa de trabalho e de fonte de renda em um cenário de desemprego crescente. Desse modo, a ânsia de proteção ao trabalhador não poderia inviabilizar essas novas formas de trabalho, baseadas em critérios menos rígidos e que permitem autonomia na sua consecução.<sup>38</sup>

Será que, em cenário de crise econômica, a despeito de os trabalhadores em plataformas digitais não terem acesso a qualquer direito trabalhista, não seria positivo que eles pelo menos tenham uma forma de prover seu sustento? Ter uma fonte de renda, mesmo que precária e desprovida de direitos, não seria melhor do que o total desalento e a fome? As plataformas digitais não estariam colaborando, então, com o direito ao trabalho, ao possibilitarem aos trabalhadores uma forma de conquistar o seu ganha-pão?

De forma alguma. Como discutido nos tópicos anteriores, as plataformas digitais se proliferam e lucram em cima do desespero dos trabalhadores. O discurso neoliberal quer fazer as pessoas acreditarem que há uma profunda crise econômica e que, somente por meio de sacrifícios, ela poderá ser combatida. Nessa lógica financeira, os trabalhadores deveriam aceitar a precarização das relações trabalhistas de modo a manter os seus empregos. E, na ausência de

---

<sup>35</sup> Nota-se, ainda, que o desemprego no Brasil atingiu o patamar de 14 milhões de brasileiros. Cf: EXAME, 2020c.

<sup>36</sup> EXAME, 2020b.

<sup>37</sup> Segundo relatórios divulgados pela Uber, em 2019, a receita da empresa foi de mais de 14 bilhões de dólares americanos, realizando quase sete bilhões de viagens. Cf: UBER Investor, 2019.

<sup>38</sup> BRASIL, 2020.

uma ocupação formal, deveriam aceitar como inevitáveis os postos informais de trabalho, com poucos ou nenhum direito trabalhista.

Alain Supiot ressalta que a adoção desse discurso representa uma inversão do que foi estabelecido pela Declaração de Filadélfia, em 1944. Trata-se da "Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho", que reafirmou que o trabalho não é uma mercadoria. Nesse sentido, comenta o autor que o atual processo de globalização teria submetido as necessidades humanas às vontades da ordem financeira, representando prejuízo à busca pela justiça social.<sup>39</sup>

Compreender que o trabalho não é uma mercadoria envolve entender que os seres humanos não têm somente o "direito de trabalhar", mas o direito de alcançar a dignidade humana por meio do trabalho. Leonardo Wandelli esclarece que o "direito de trabalhar", referente à possibilidade de competir no mercado de trabalho, por vezes inviabiliza o direito ao trabalho seguro e de qualidade, previsto constitucionalmente.<sup>40</sup> Dessa feita, não é qualquer forma de trabalho que encontra guarida constitucional, mas somente aquela que materializa os fundamentos constitucionais. E que trabalho seria esse?

A ordem constitucional brasileira adota, como fundamentos da República, "a dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (art. 1º, III e IV, da CF).<sup>41</sup> Percebe-se, então, um vínculo indissociável entre trabalho e dignidade humana, de modo que o labor é alçado à dimensão constitucional, mas não qualquer forma de trabalho. Desse modo, somente o *trabalho digno* tem guarida constitucional.

Segundo Gabriela Neves Delgado, o trabalho digno é aquele que compreende o ser humano como um fim em si mesmo, e não como mercadoria ou instrumento para garantir o interesse de outro. Desse modo, a proteção jurídica do trabalhador viabiliza o ser humano como um fim em si mesmo.<sup>42</sup> O Estado Democrático de Direito não tem fins utilitaristas<sup>43</sup>, de modo que argumentos econômicos têm sua importância reduzida frente à garantia do direito fundamental ao trabalho digno.

Percebe-se que as plataformas digitais querem se promover em cima desse "fim utilitarista", beneficiando-se do discurso do "melhor do que nada" para continuar operando em uma legislação permissiva. Contudo, o que se mostrou em tópicos anteriores, é que elas oferecem ao trabalhador uma fonte de renda precária, forçando motoristas e entregadores a realizarem jornadas extenuantes e em condições degradantes à sua saúde. Tal situação é incompatível com o trabalho digno.

---

<sup>39</sup> SUPIOT, 2014, p. 23-24.

<sup>40</sup> WANDELLI, 2020, p. 63.

<sup>41</sup> "Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]". Cf. BRASIL, 1988.

<sup>42</sup> DELGADO, 2015, p. 180, 183, 208.

<sup>43</sup> DELGADO, 2015, p. 196.

Por que há essa incompatibilidade? Percebe-se ainda que a ordem econômica brasileira é pautada pela garantia do trabalho digno, conforme se extrai do art. 170 da Constituição Federal. O artigo determina que a ordem econômica e financeira deve estar fundada na valorização do trabalho humano, de forma a promover a justiça social a todos por meio de uma existência digna. São elencados ainda princípios como função social da propriedade e a busca do pleno emprego que devem nortear a atividade econômica.<sup>44</sup>

Ou seja, o pacto constitucional assumido em 1988 deu propósito à ordem econômica e financeira brasileira, qual seja, a busca da justiça social por meio do trabalho digno, e não a procura irrefreável e inconsequente pelo lucro. Sendo assim, qualquer exercício econômico que não valorize o trabalho humano ou que não possibilite ao trabalhador uma existência digna não está abarcado pela proteção constitucional.

Nesse sentido, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra comentam que o Direito é um sistema autônomo em relação ao econômico. Devem ser impostos limites à racionalidade econômica, de modo a preservar condições que são essenciais à preservação da vida e do convívio social.<sup>45</sup> Assim, percebe-se que, nas plataformas digitais, o trabalhador não está sendo compreendido como um fim em si mesmo, mas um mero instrumento para fornecer lucros volumosos a empresas.

Cabe destacar que o direito fundamental ao trabalho digno não circunscreve somente as relações empregatícias, e sim qualquer forma de trabalho. Noemia Porto escreve que a compreensão de que apenas os empregados estão protegidos leva a tentativas intensas de se excluir trabalhadores da categoria do emprego, como se aqueles que integram o mercado informal não deveriam ser protegidos. Assim, seria urgente a adoção de "[...] uma visão mais abrangente, que englobe todos aqueles que necessitem viver do seu trabalho, ainda que tenham imensas dificuldades de inserção no mercado de trabalho formalizado."<sup>46</sup> É nítido, portanto, que o trabalho digno também se estende ao trabalhador uberizado.

Não subsiste, portanto, o argumento de que é melhor que os trabalhadores uberizados tenham uma fonte de renda, ainda que precária, do que renda nenhuma. Essa ideia é incompatível com o trabalho digno e

---

<sup>44</sup> Art. 170, *caput*, da CF: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País." Cf: BRASIL, 1988. (destaques acrescidos).

<sup>45</sup> MELLO FILHO; DUTRA, 2020, p. 98.

<sup>46</sup> PORTO, 2020, p. 116.

com o modelo de República previsto constitucionalmente. Mencionando as palavras de Alain Supiot, não se busca apenas que os trabalhadores sejam "empregáveis" ou "ocupáveis", mas que eles possam alcançar o máximo de suas habilidades e conhecimentos, atingindo, assim, o bem comum.<sup>47</sup>

É premente, então, lutar contra o direito do trabalho de exceção<sup>48</sup>, que quer convencer sobre a inevitabilidade de se adotar formas de trabalho precárias como alternativas à crise econômica. Os princípios de proteção social, do direito fundamental ao trabalho digno e da busca pela justiça social devem ser afirmados com ainda mais ênfase em momentos de crise econômica. Os trabalhadores uberizados, assim como todos os outros trabalhadores, devem poder alcançar a dignidade humana por meio do trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Os trabalhadores cadastrados nesses aplicativos estão submetidos a longas e exaustivas jornadas de trabalho, recebendo valores abaixo do mínimo legal pelo seu labor. Apesar do discurso de flexibilidade, as plataformas digitais submetem os trabalhadores à subordinação algorítmica, utilizando técnicas de gamificação, controle por precificação e sistema de avaliações do serviço pelos clientes. A despeito dessa forma de comando e supervisão dos trabalhadores, as plataformas digitais afirmam que não haveria relação de emprego, de modo que elas lucram em cima da sua irresponsabilidade social.

Desse modo, as plataformas digitais de prestação de serviço representam mais um passo da ideologia neoliberal de fuga da regulação trabalhista. Apoiando-se em um discurso do "melhor do que nada", as empresas que controlam os aplicativos tentam se esquivar das proteções sociais afirmando oferecerem aos trabalhadores uma oportunidade de auferir renda em momentos de crise econômica. Sob o risco de não poderem operar, seria necessário garantir a elas uma regulação flexível.

Como visto, o discurso da crise é utilizado pelo capital para aprovar medidas econômicas que permitem a sua expansão, convencendo os trabalhadores de que o sacrifício das proteções sociais seria a única alternativa possível. Levados pelo medo do desemprego, os obreiros aceitam qualquer coisa de modo a prover o seu sustento. Dessa forma, a ideia propagada pelas plataformas digitais do "melhor do que nada" se aproveita desse desespero da população, de modo a explorar o trabalho humano sem remunerá-lo adequadamente.

---

<sup>47</sup> SUPIOT, 2014, p. 116-117.

<sup>48</sup> A expressão é utilizada por António Casimiro Ferreira, que comenta: "Este fenômeno é particularmente evidente na esfera laboral, onde o direito de exceção se apresenta em ruptura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho [...]. As funções protetoras do direito do trabalho são questionadas, nomeadamente, quando se altera de uma forma radical as questões relacionadas com o tempo de trabalho e descanso, se facilita o processo de despedimento e se minimiza o papel da negociação coletiva." Cf: FERREIRA, 2011, p. 130.

Esse discurso não é compatível com o modelo de sociedade determinado pela Constituição Federal. Sendo assim, as plataformas digitais não podem ser vistas como aceitáveis apenas por fornecerem uma fonte de renda débil aos trabalhadores em momentos de crise econômica. Ao contrário, é necessário enxergar essa forma de exploração do trabalho humano a partir das lentes constitucionais, considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Somente seriam aceitáveis, então, formas de trabalho que permitam à população uma vida digna.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedade*. Vol. 18, nº 3, nov./2019, p. 1-11.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, Edição Especial - Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 11-22.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-154.

COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo uber*: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. Precarização e exploração do tempo à disposição dos trabalhadores por aplicativos: um debate necessário sobre o trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Campinas, Edição Especial - Dossiê Covid-19, p. 1-38, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80>. Acesso em: 24 out. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. *Breque dos apps*: direito de resistência na era digital. 27 jul. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 28 out. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, Raianne Liberal; ASSIS, Carolina. Flexibilizações à regra da alteridade trabalhista na era digital: a equivocada transferência de riscos e custos do empreendimento ao obreiro no teletrabalho e na uberização. *Revista LTr*. Legislação do Trabalho, v. 85, p. 81-92, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

EXAME. *Alemanha, Colômbia, Londres: os números e desafios da uber*. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/alemanha-colombia-londres-os-numeros-e-desafios-da-uber/>. Acesso em: 12 out. 2020.

EXAME. *iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia*. Publicado em 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-delivery/>. Acesso em: 28 maio 2020.

EXAME. *Pesquisa mostra que aplicativos como uber atraem legião de desempregados*. Publicada em 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>. Acesso em: 14 jan. 2021.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. *Revista Crítica de Ciências Sociais [On-line]*, 95 | 2011, p. 119-136.

IBGE. Série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=series-historicas>. Acesso em: 6 abr. 2021.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; OHOFUGI, Nathália Guimarães; BORGES, Caio Afonso. O dano existencial dos entregadores durante a pandemia. Direito. *UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, nº 2, p. 117-145, 2 set. 2020.

MASCARO, Alysson Leandro. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o novo direito do trabalho: desmitificando falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. São Paulo: LTr, 2020. p. 91-104.

NAVARRETE, Cristóbal Molina. *Derecho y trabajo en la era digital: ¿"revolución industrial 4.0" o "economía sumergida 3.0"?* In: *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. p. 403-423.

O ESTADO DE SÃO PAULO. *Ou todos os direitos e desemprego ou menos direitos e emprego*, diz Bolsonaro. Publicado em 9 de novembro de 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,recebi-projetos-sobre-previdencia-e-pouco-sera-aproveitado-diz-bolsonaro,70002599184>. Acesso em: 23 mar. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Edições Almedina, 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

UBER. *Dirija com a uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new>. Acesso em: 17 mar. 2021.

UBER Investor: *Uber announces results for fourth quarter and full year 2019*. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2020/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2019/>. Acesso em: 22 abr. 2020.

*UBER Newsroom*. Fatos e dados sobre a uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 23 mar. 2021.

UFBA. Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil. Agosto de 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

VIDAS entregues. Produção de Mariana Abrantes e Diego Príncipe. Brasil: 2019. 22min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&feature=youtu.be>. Acesso em: 5 nov. 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho como mediação da dignidade humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito*. São Paulo: LTr, 2020.



# O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A POSSIBILIDADE DE UMA TUTELA COLETIVA DOS TRABALHADORES\*

## *PLATFORM CAPITALISM AND THE POSSIBILITY OF A WORKERS' COLLECTIVE PROTECTION*

Fabiana Aparecida dos Reis Silva\*\*

Alessandra Noel Miasato\*\*\*

### RESUMO

A presente pesquisa analisa a possibilidade de tutela coletiva dos trabalhadores de aplicativo no capitalismo de plataforma. Por meio da metodologia de pesquisa bibliográfica, evidenciaram-se dificuldades de natureza jurídica e social quanto à coletivização desses trabalhadores, como a existência de um conflito formal de normas entre o art. 8º, inciso II, da Constituição Federal e a Convenção nº 87 da OIT, resultando em uma unicidade sindical que impede o exercício de um direito fundamental para garantia de um trabalho digno: a liberdade sindical. Analisa-se, assim, a utilização de espaços virtuais para fortalecimento da consciência de classe, o estudo quanto à possibilidade de criação de cooperativas para aumento do controle e gerenciamento que os trabalhadores têm sobre seu trabalho e a importância do sindicato para conquista de direitos. Discute-se, finalmente, a possibilidade de aplicação do *jus cogens* como instrumento para garantia do direito humano de liberdade sindical.

**Palavras-chave:** Trabalho sob demanda de aplicativo. Precarização. Sindicatos. Coletivização.

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

\*\* Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; Pós-graduada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro em Direito Digital, pesquisadora na área de Direito Digital, Proteção de Dados Pessoais e Direito do Trabalho; e Advogada no escritório Morais Andrade Leandro Molina Advogados. E-mail: fabianareis.nm@gmail.com.

\*\*\* Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; Pós-graduada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro em Direito Digital, pesquisadora na área de Direito Digital e Proteção de Dados Pessoais; atuante na área de Direito Digital no escritório Morais Andrade Leandro Molina Advogados. E-mail: alessandra.miasato@gmail.com.

## ABSTRACT

*This research examines the possibility of collective protection of workers via app in platform capitalism. Through bibliographic research methodology, difficulties of a legal and social nature were evidenced regarding the collectivization of these workers, such as the existence of a formal conflict of rules between art. 8, item II of the Federal Constitution and ILO Convention No. 87, resulting in a union unity that prevents the exercise of a fundamental right to guarantee decent work: freedom of association. Thus, the use of virtual spaces to strengthen class consciousness is analyzed, as well as the study of the possibility of creating cooperatives to increase the control and management that workers have over their work, and the importance of the union to conquer rights. Finally, the possibility of applying the *jus cogens* as an instrument to guarantee the human right to freedom of association is discussed.*

**Keywords:** *Work on-demand via apps. Precariousness. Unions. Collectivization.*

## 1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa originou-se da necessidade de se estudar as novas formas de trabalho decorrentes do capitalismo de plataforma tendo como foco principal a análise dos serviços desenvolvidos sob demanda por meio de aplicativo, bem como o estudo quanto a uma possibilidade de tutela coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras que desenvolvem essa atividade em meio a um cenário crescente de precarização.

Ante a nova realidade trazida pela revolução digital, que transformou em diferentes aspectos a forma como as pessoas se relacionam, consomem, produzem e vivem, muitas foram as mudanças no modo como o trabalho é desenvolvido. Com a chegada das novas tecnologias, as plataformas digitais passaram a ser elementos centrais no desenvolver das atividades laborais, dando novos contornos à forma como o trabalho é realizado, possibilitando, assim, o surgimento de atividades por diversos profissionais por meio de aplicativo. É nesse contexto que se tem a transformação do sistema econômico capitalista, fazendo nascer o capitalismo de plataforma que institui uma nova dinâmica nas relações produtivas.

Com um cenário econômico que só vê aumentar o desemprego, a facilidade que essas plataformas apresentam de rebaixar as condições mínimas de trabalho, precarizando o contexto socioeconômico, impõe ao trabalhador a escolha entre trabalhar ou passar fome. Essa vulnerabilidade, somada à necessidade de trabalho, faz com que a essência do sistema capitalista seja manifestada em alta escala, tornando o trabalhador cada vez mais uma mercadoria e elevando ao máximo a sua exploração.

É diante dessa realidade de precarização e ausência de direitos dos trabalhadores que a presente investigação tem como objetivo a análise da

possibilidade de se tutelar coletivamente essa nova classe de trabalhadores que surge juntamente às plataformas digitais.

Inicialmente, analisa-se o surgimento dessa nova forma de trabalho realizada sob demanda de aplicativos, bem como a escolha do termo capitalismo de plataforma para identificar esse novo contexto laboral. Em seguida, busca-se vislumbrar com maior clareza a realidade das condições de trabalho pelos usuários dos principais aplicativos no país, de modo a possibilitar um melhor entendimento quanto à situação de precariedade em que esses trabalhadores se encontram.

Discute-se, ainda, o paradoxo jurídico existente entre norma constitucional e convenção da Organização Internacional do Trabalho, que impede esses profissionais de acessarem direitos básicos que são inerentes a todo e qualquer trabalhador, avaliando-se, então, o cabimento de mecanismos alternativos de tutela coletiva dos usuários do capitalismo de plataforma, sendo eles: a utilização de espaços virtuais para construção de uma consciência de classe coletiva, criação de cooperativas e atuação mediante sindicatos.

Por fim, apresenta-se o direito à liberdade sindical - direito humano de todo trabalhador cidadão de um país membro da Organização Internacional do Trabalho, segundo entendimento internacional doutrinário a respeito do *jus cogens* - como possível instrumento em favor dos trabalhadores de plataformas digitais.

## **2. O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A TUTELA COLETIVA DOS TRABALHADORES**

### **2.1. Contexto histórico**

Transformações tecnológicas e inovações fazem parte da sociedade, seja a partir de uma invenção inédita, seja a partir de uma inovação que surge com o intuito de melhorar invenções anteriores.<sup>1</sup> Fato é que a humanidade é marcada por essas transformações sociais, que crescem em ritmo acelerado, impactando todos os aspectos da vida humana, inclusive no tocante à forma como o trabalho é desenvolvido.

Esse cenário tem como elemento central o trabalho do homem, o qual, somente a partir da Primeira Revolução Industrial, torna-se componente fundamental do capitalismo.<sup>2</sup> Nesse contexto, é importante destacar que as três primeiras revoluções industriais foram marcadas pela produção em massa, linhas de montagem, eletricidade e tecnologias da informação. É a partir da Quarta (e atual) Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que se tem um impacto significativo nas dinâmicas do trabalho porque ela se caracteriza por um conjunto de tecnologias que permitem a integração do mundo físico, digital e biológico,

---

<sup>1</sup> GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018. p. 134.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

inaugurando, assim, a Revolução Digital<sup>3</sup>, da qual decorrem mudanças não só de ordem tecnológica e econômica, mas também mudanças de ordem social, que acabam por alterar de forma significativa o trabalho humano.<sup>4</sup>

Esse fenômeno - Revolução Digital - muda o panorama relativo à disponibilização de vagas de trabalho, eliminando algumas tarefas e profissões, que antes eram exercidas pela força de trabalho do homem, e cria outras que até então não eram imaginadas.<sup>5</sup> Em meio a essas transformações, presencia-se, então, o surgimento do trabalho sob demanda.

### 2.1.1. Capitalismo de plataforma e o trabalho sob demanda por meio de aplicativo

O *capitalismo de plataforma* nada mais é que uma evolução do capitalismo que surge com a Primeira Revolução Industrial e a Revolução Francesa ocorridas no século XVIII, sendo um fenômeno contemporâneo e de rápido crescimento.<sup>6</sup>

Tem-se por capitalismo um sistema econômico que se caracteriza pela produção de riquezas objetivando o lucro, predominando a propriedade privada e o acúmulo de capital.<sup>7</sup> Esse fenômeno é favorecido a partir do enfraquecimento do sistema feudal, na medida em que a classe burguesa passa a ter mais poder político e social, o que a leva à tomada de uma série de medidas em benefício do desenvolvimento industrial. Mas o sistema ganha enorme proporção após a Primeira Revolução industrial.<sup>8</sup>

A mudança trazida pelo capitalismo foi justamente a transformação dos meios de produção que possibilitaram a modificação na maneira de fabricação de produtos, viabilizando a produção massificada. Contudo, o “[...] capitalismo não é simplesmente uma produção em massa, mas uma produção em massa para satisfazer as necessidades da massa”<sup>9</sup>, uma vez que tem como uma de suas bases o *consumo*.

É através desses meios de produção massificados que se gerará renda, e isso se dará por meio da exploração de três elementos basilares: o capital, ou seja, os investimentos para os meios de produção; os recursos

<sup>3</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

<sup>4</sup> GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018. p. 134.

<sup>5</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

<sup>6</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

<sup>7</sup> MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute. 2019. p. 17-18.

<sup>8</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 6.

<sup>9</sup> MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 2019. p. 16.

naturais, sendo as matérias-primas fonte da produção; e a força de trabalho, sem a qual a produção não é possível.<sup>10</sup>

O que define uma atividade como capitalista, desta forma, é a organização do trabalho centrada nesses elementos a serem explorados, que são conectados pela relação entre o capitalista (proprietários e controladores dos meios de produção) e o operário (mão de obra necessária para o funcionamento das fábricas).<sup>11</sup>

O trabalho, nessa época, tornou-se essencial para a sobrevivência tanto do trabalhador, enquanto pessoa, quanto da sociedade capitalista.

Para Marx e Engels, durante seus estudos sobre a essência humana em meados do século XIX, é através do trabalho que o ser humano consegue constituir-se como um ser social, podendo interagir com a natureza e com outros seres humanos. O trabalho torna o homem digno e humano.<sup>12 13</sup>

No entanto, a sociedade capitalista mudou a concepção de trabalho como condição da existência humana ao transformar o trabalhador em assalariado, alienando-o.

Nesse contexto, o trabalhador se torna mera força de trabalho, ou seja, uma mercadoria que tem seu valor estabelecido a partir das regras de mercado e do quanto consegue produzir.<sup>14</sup> Esse período é marcado por uma onda de precarização nas condições de trabalho e na exploração do trabalhador, fato social que posteriormente será um dos responsáveis pelo surgimento do Direito do Trabalho, que nasce como uma forma de limitar os abusos, a exploração e melhorar as condições dos trabalhadores, buscando um equilíbrio entre o capital e o trabalho.<sup>15</sup>

Marx, em seu estudo expresso nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos*<sup>16</sup>, entende também neste sentido: que a alienação do trabalhador dar-se-á com a transformação da força de trabalho em uma mercadoria, transformando o trabalho e o trabalhador em objetos.

O próprio trabalho transforma-se em um objeto que ele só pode adquirir com tremendo esforço e com interrupções imprevisíveis. A apropriação do objeto aparece como alienação a tal ponto que

<sup>10</sup> OLIVEIRA, Valdeir Claudinei de (org.). *Capitalismo e questão social*. São Paulo: Pearson, 2015. p. 16.

<sup>11</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.247.

<sup>12</sup> ANGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Neue Zeit: 1876, p. 04.

<sup>13</sup> MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>14</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho*. *O direito alternativo*, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

<sup>15</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 15.

<sup>16</sup> MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

quanto mais objetos o trabalhador produz tanto menos pode possuir e tanto mais fica dominado pelo seu produto, o capital.<sup>17</sup>

Ou seja, quanto mais o trabalhador produz mais valor (capital) ele cria, passando a valer cada vez menos.

O trabalho, que antes era tido como uma base para a formação do ser social, gerava liberdade e dignificava o homem, passou a ser uma necessidade, um fator que aliena e escraviza o ser humano para que consiga sobreviver nessa nova sociedade em que a força de trabalho transforma-se em mercadoria e cuja finalidade é produzir novas mercadorias e aumentar o capital.

Com o passar dos anos e com os avanços tecnológicos, as sociedades foram transformando os meios de produção e, conseqüentemente, o sistema econômico. Com o surgimento da *internet* e de tecnologias da informação no mundo pós-industrial, as sociedades passaram a reger-se a partir de uma economia de conhecimento, ou seja, os indivíduos passaram a se conectar mundialmente em comunidades/ambientes digitais<sup>18</sup>, fazendo com que não mais existissem barreiras físicas para negócios e para comunicação.

A partir do surgimento da denominada *economia de compartilhamento*, na qual quem detém as informações e dados dos indivíduos e a capacidade de processá-los possui todo o poder, surge a concepção de que as tecnologias poderiam libertar/emancipar o ser humano.<sup>19</sup> Contudo, essa economia do compartilhamento faz com que as estruturas sociais, políticas e legais sejam substituídas por interações autônomas entre pessoas e os *softwares* - programas computacionais, fazendo surgir uma nova "classe", a classe virtual de trabalhadores; estes se tornam os "trabalhadores.com".<sup>20</sup> É nesse contexto de mudanças tecnológicas e novas formas de produção de trabalho e conteúdo em meio à economia do compartilhamento que surgem as plataformas tecnológicas ou digitais.

As plataformas digitais podem ser caracterizadas como espaços ou ambientes virtuais, nos quais seus sistemas ganham mais e mais valor a depender do crescente número de usuários.<sup>21</sup> Em outras palavras, são ambientes que possibilitam negócios *on-line*, facilitando a interação e a conexão entre pelo menos dois grupos diferentes de interessados - os fornecedores de serviços e

---

<sup>17</sup> MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>18</sup> BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

<sup>19</sup> BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

<sup>20</sup> BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

<sup>21</sup> CHIAVASSA, Marcelo de Mello Paula Lima; ANDRADE, Vitor Moraes. *Manual de direito digital*. São Paulo: Tirant, 2020. p. 21.

os consumidores<sup>22</sup>; ou seja, são espaços virtuais que conectam a oferta e a procura, a oferta de serviço e a demanda de trabalho, o que faz com que as plataformas digitais comandem grande parte da economia global atualmente.<sup>23</sup>

Essa sociedade de plataforma tem como principais elementos os dados (que são todas as informações que alimentam todo esse sistema capitalista - economia de compartilhamento), algoritmos (que organizam e formatam o sistema), relações de propriedade (responsáveis pela formalização do sistema). Ela é movida por modelos de negócios e governada por termos de uso (regras).<sup>24</sup>

As plataformas digitais desempenham um papel central nessa economia, pois são o espaço que permite as trocas comerciais, de forma crescente e intensa, graças à *internet*. Logo, as plataformas, além de meios de comunicação importantíssimos, são meios de produção; e, levando em consideração que o sistema econômico ocorre dentro da lógica de um modelo de produção que organiza a vida humana atualmente (o capitalismo), encontra-se a adequação para o uso do termo capitalismo de plataforma para denominação das relações que acontecem na atual sociedade de plataforma.

O capitalismo de plataforma, como nova fase do capitalismo, leva em conta o desenvolvimento de uma economia digital por meio de aplicativos e da *internet*<sup>25</sup>, de forma a explorar uma economia de dados, sendo este um lugar central dos empreendimentos privados.<sup>26</sup> Segundo Valerio De Stefano, o trabalho no capitalismo de plataforma pode ser desenvolvido por meio de duas dinâmicas que, embora se utilizem da mesma lógica, são diferentes: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos<sup>27</sup>, sendo este último o foco desta pesquisa.

Os trabalhos sob demanda de aplicativos dizem respeito a serviços tradicionais, como transporte, limpeza, recados, trabalhos administrativos,

---

<sup>22</sup> INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>23</sup> INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>24</sup> INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>25</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

<sup>26</sup> BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

<sup>27</sup> DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

mas que são oferecidos através de aplicativos<sup>28</sup> móveis.<sup>29</sup> Trata-se da execução de serviços ou tarefas de forma terceirizada, sendo que o seu funcionamento se dá através de uma plataforma tecnológica - ambientes virtuais - permitindo que o aplicativo utilizado conecte os trabalhadores nele cadastrados aos usuários/clientes que desejam a prestação de determinado serviço.<sup>30</sup> Ou seja, ocorre a conexão entre a demanda do trabalho com a oferta de serviço. Com isso, surge como núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos uma relação triangular, ou seja, “[...] a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio de *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador do serviço.”<sup>31</sup>

## 2.2. Condições de trabalho

Atualmente, o número de plataformas que oferecem serviços sob demanda por aplicativo é enorme e só cresce. A título de exemplo, a empresa Uber, principal empresa em nível global na oferta de serviços nessa modalidade, criada em 2009 e lançada mundialmente em 2011, tem em seu cadastro um total de 5 milhões de motoristas/entregadores, sendo que mais de 1 milhão destes são da Uber Brasil.<sup>32</sup>

Como grande precursora dessa forma de trabalho, a Uber se tornou a inspiração não só para o desenvolvimento de diversos outros aplicativos que oferecem o mesmo tipo de serviço de transporte, mas também para outros serviços, como de limpeza, entrega de comida, fazendo nascer a expressão “uberização do trabalho”, utilizada sempre que há a alteração na forma como as empresas produzem, valendo-se da tecnologia para colocar em contato

---

<sup>28</sup> Aplicativos móveis são programas eletrônicos desenvolvidos e instalados em celulares que permitem a execução de tarefas ou comandos específicos, a depender do objetivo para o qual foram desenvolvidos

<sup>29</sup> DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

<sup>30</sup> SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>31</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

<sup>32</sup> UBER. *História*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

direto fornecedores de serviços e consumidores e oferecendo serviços sob demanda de aplicativos.<sup>33</sup>

As plataformas entendem que desempenham apenas o papel de intermediadoras entre os trabalhadores “autônomos” e clientes. A ideia que “vendem” no tocante ao trabalho sob demanda é justamente a de autonomia, pois os prestadores de serviço que tiverem interesse em se cadastrar poderão realizar as entregas, os serviços em geral ou de transporte quando e onde quiserem.

Em entrevista ao Jornal da USP, em 06 de Fevereiro de 2020, o procurador do Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo, Renan Bernardi Kalil, contrariou a autonomia dessa nova forma de trabalho sob demanda por aplicativos, afirmando que as plataformas que oferecem esse tipo de serviço não são meios neutros que permitem ao trabalhador se tornar um autônomo. Durante a pesquisa feita para seu doutorado, Kalil identificou que “[...] quanto mais os trabalhadores são dependentes da plataforma, mais eles tinham que trabalhar para conseguirem o mínimo de rendimento para sua sobrevivência e mais precária era sua condição de trabalho.”<sup>34</sup> (*sic*)

Não é coincidência que plataformas que oferecem serviços sob demanda tenham crescido tanto nos últimos 10 anos. A crise financeira ajudou-as<sup>35</sup> na medida em que ficou muito fácil encontrar homens em mulheres dispostos a trabalhar muito e por muito pouco, fortalecendo a concepção de alienação de Marx sobre a objetificação do trabalho<sup>36</sup>, no sentido de que, quanto mais se trabalha mais valor o trabalhador produz e menos ele passa a valer.

Um grande problema no tocante a esse assunto diz respeito às crescentes e extensas jornadas de trabalho. Com o número de clientes ativos dessas plataformas aumentando de forma exponencial, as ofertas de trabalho se tornaram maiores que a demanda<sup>37</sup>, fazendo com que os trabalhadores vejam isso como uma oportunidade de ganhar mais dinheiro, tornando-os mais alienados a cada serviço

---

<sup>33</sup> ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, University of California Press, 2018.

<sup>34</sup> JORNAL DA USP. *Condições de trabalho sob demanda em aplicativos ainda são precárias*. Jornal da USP no Ar: 06 fev. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/condicoes-de-trabalho-sob-demanda-em-aplicativos-ainda-sao-precarias/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

<sup>35</sup> ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: a uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

<sup>36</sup> MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>37</sup> BALAGO, Rafael. *Efeito uber reduz preços, mas leva motorista a trabalhar por quase 24h*. Jornal da Folha, São Paulo, 24 set. 2016. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2021.

a mais que aceitam. As empresas apresentam-se como meras “intermediárias” e facilitadoras da conexão entre “consumidores e produtos”, fortalecendo a ideia de que essa relação tem apenas dois lados: entre o trabalhador e o cliente.<sup>38</sup> Assim, o prestador do serviço é um parceiro da empresa, empreendedor de si e autônomo, tornando-se *natural* para o trabalhador se sujeitar a condições de trabalho que não são adequadas e renunciar a direitos trabalhistas.

Como consequência dessa ausência de compromisso formal com a relação “dual” que surge, as plataformas apresentam o argumento de que os trabalhadores podem realizar as tarefas quando e onde quiserem, conforme suas vontades e disponibilidades, dando mais independência, escolhas e liberdade para eles.<sup>39</sup> Mas a realidade não é tão promissora, ainda que a oferta de trabalho seja maior que a demanda. Por mais que a liberdade e a voluntariedade sejam parte da propaganda dessa forma de trabalho, os prestadores desses serviços estão longe de agir de forma espontânea e sem amarras.

Não se pode olvidar de que as plataformas que abrigam a prestação de serviços sob demanda de aplicativo adotam um espaço virtual que funciona a partir de um gerenciamento algorítmico.<sup>40</sup> Parte desse gerenciamento se dá por meio do monitoramento dos trabalhadores e do sistema de avaliação, que depende diretamente dos consumidores desses serviços.<sup>41</sup>

Algumas empresas também fazem uso da média que os trabalhadores recebem dos consumidores para facilitar ou dificultar o acesso que eles têm a novos trabalhos, dependendo do quão altas ou baixas são essas avaliações; dessa forma, com esse sistema que avalia o trabalho dos prestadores de serviço, as plataformas estabelecem um mecanismo de manutenção de padrões mínimos.<sup>42</sup>

Esse é apenas mais um fator que gera preocupações no trabalhador; somado à necessidade de subsistência, ele precisa, ainda, preocupar-se constantemente com as avaliações que receberá, e com o tanto que trabalhará, para que o algoritmo continue oferecendo-lhe serviços para que,

---

<sup>38</sup> VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016. p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>39</sup> VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016. p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>40</sup> SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017. p. 12-13. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>41</sup> CHERRY, Miriam. *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

<sup>42</sup> CHERRY, Miriam. *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

assim, consiga ganhar mais.<sup>43</sup> O trabalhador se encontra em uma situação cíclica da qual não consegue se desvincular sem prejuízos financeiros, submetendo-se a condições de trabalho mais precárias por medo de ser mais prejudicado.

Atualmente existem milhares de trabalhadores de aplicativos oferecendo serviços 6 ou 7 dias por semana, com jornadas que ultrapassam 10 horas diárias, para receberem menos que o equivalente a um salário-mínimo por mês.<sup>44</sup> Essa carga horária extensa é mais uma expressão da alienação pela transformação do trabalhador em mercadoria, uma vez que o trabalho “não é voluntário, porém imposto, é trabalho forçado”, passando a ser “apenas um meio para satisfazer outras necessidades”, como a necessidade da própria sobrevivência.<sup>45</sup> A exploração é acompanhada da ausência de auxílio material básico para a realização do trabalho. Dentre os usuários entrevistados, 33% já sofreram acidente enquanto trabalhavam para o aplicativo, e a maioria conhece algum colega que também já se acidentou. A maioria tem em comum a frustração com a plataforma pela falta de apoio após o acidente.<sup>46</sup>

Enquanto trabalhadores com registro têm acesso a um rol de direitos mínimos, os usuários do capitalismo de plataforma enfrentam jornadas que os assemelham aos trabalhadores das primeiras revoluções industriais, sujeitando-se a condições de trabalhos cada vez mais precárias e com risco de serem excluídos do aplicativo por decisão unilateral da plataforma.

Estes são fatores que corroboram para o aumento do medo que sentem em perder a única opção de trabalho que têm, viabilizando sua permanência na plataforma apesar do aumento da precarização. Essa piora das condições de trabalho atingiu exponenciais máximos durante a pandemia do coronavírus

---

<sup>43</sup> SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. *Dependence and precarity in the platform economy*. Aug. 2018, p. 2-6. Disponível em: <https://www.bc.edu/content/dam/bc1/schools/mcas/sociology/pdf/connected/Dependence%20and%20Precarity%20Aug%202018.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>44</sup> DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres. *Exame*, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/o-ladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 21 mar. 2021.

<sup>45</sup> ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers*. *international journal of communication*, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>. Acesso em: 28 mar. 2021.

<sup>46</sup> SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

- COVID-19, que teve início em 2019, ocasionando medidas de isolamento social em todo o mundo há mais de um ano.<sup>47</sup>

Por força do isolamento, como uma forma de contenção da propagação do vírus, houve um aumento do comércio eletrônico, especificamente quanto ao uso de serviços de entrega de refeições, compras de supermercado e farmácia; tais serviços de entrega acabaram por se tornar essenciais.<sup>48</sup>

Tendo a plataforma iFood como exemplo do aumento exponencial do uso desses serviços, durante o mês de março de 2020, a empresa obteve mais de 175 mil inscrições de trabalhadores que queriam se cadastrar como entregadores - quase 100 mil a mais comparado ao mês anterior. Esse fato se deu não somente em decorrência do aumento da procura por esse serviço pelos consumidores, mas também pela falta de opção de toda uma classe de trabalhadores e trabalhadoras que, em meio à pandemia, não tinha outra forma de obtenção de renda.<sup>49</sup> Nesse contexto, fica evidente que o isolamento social acabou por se tornar um privilégio de poucos, expondo completamente esses profissionais de plataforma a um maior risco de contaminação durante o desempenho de suas atividades.

Essas condições de trabalho, como aponta Sandro Nahmis Melo, equipara o trabalhador de aplicativos do século XXI ao trabalhador da primeira revolução industrial: “O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar em ambiente de risco 10, 12 horas por dia para sobreviver ou não trabalhar.”<sup>50</sup> Ou seja, ele não tem opção, pois a ele não pode ser atribuída a liberdade de escolher quando suas únicas alternativas são: trabalhar e sobreviver ou trabalhar e não ter o que comer. Como se o risco direto à saúde não fosse suficiente, durante o isolamento social, os trabalhadores de aplicativo têm executado suas tarefas cada vez mais, para receber cada vez menos, segundo uma pesquisa desenvolvida pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

<sup>48</sup> MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

<sup>49</sup> MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

<sup>50</sup> MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 663-671.

<sup>51</sup> SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. *Coronavirus: entregadores de aplicativos trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa*. BBC News Brasil: São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acesso em: 01 abr. 2021.

Embora se venda a imagem de que essa situação é benéfica ao trabalhador, é necessário reconhecer que as transformações trazidas pelas tecnologias da comunicação foram responsáveis, de modo geral, pela precarização do trabalho.<sup>52 53</sup>

Segundo Ricardo Antunes, essa nova morfologia de trabalho, mais uma vez, valora o que é produzido, desvalorizando cada vez mais a mão de obra, valendo-se “de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de autoexploração) do trabalho.”<sup>54</sup>

As plataformas tecnológicas que permitem a realização de trabalhos sob demanda fizeram nascer uma dualidade contraditória, tendo em vista que envolvem as tecnologias do século XXI ao mesmo tempo em que combinam condições precárias, transformação do homem em um ser alienado, falta de proteção e maior exploração da força de trabalho com uma crescente desvalorização do trabalhador (características típicas da sociedade capitalista).

Percebe-se, então, uma imposição aos trabalhadores de um rótulo de autônomos, fazendo com que não seja estranho para eles abrir mão de seus direitos trabalhistas<sup>55</sup> de tal forma que se torna *normal* não existir um acordo que combine uma remuneração mínima pela prestação de serviços, fixação do valor de taxas cobradas, limite de horas trabalhadas (jornadas) e, conseqüentemente, banco de horas ou pagamento de horas extras, proteção contra acidentes ou quaisquer tipos de segurança básica para o exercício das atividades.

As empresas utilizam-se dessa condição de vulnerabilidade em que os trabalhadores se encontram para garantir que eles continuarão prestando o serviço e recebendo cada vez menos<sup>56</sup>, seguindo a lógica capitalista, fazendo com que os direitos de toda a classe de trabalhadores, até então conquistados, sejam enfraquecidos<sup>57</sup> - motivos pelos quais se faz necessária a discussão acerca da tutela dos direitos coletivos dessa nova classe de homens e mulheres “operários” do capitalismo de plataforma.

---

<sup>52</sup> DE STEFANO, Valerio. *Labour is not a technology: reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig economy*. IUSLabour, 2/2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

<sup>53</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 93.

<sup>54</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 93.

<sup>55</sup> FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *ContraCampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul./2020, p. 27-43.

<sup>56</sup> FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *ContraCampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.1, abr-jul./2020, p. 27-43.

<sup>57</sup> CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class? Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

### 2.3. Possível tutela coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma

De modo geral, o direito coletivo do trabalho tem como função principal tutelar o conflito de interesses existente entre empregadores e seus empregados, bem como suas respectivas organizações sindicais<sup>58</sup>, sendo que estas têm como objetivo central de atuação a promoção da organização coletiva dos trabalhadores com duas principais finalidades: a representação e a negociação.<sup>59</sup> Os trabalhadores que fazem parte de um sindicato têm uma entidade que atua como porta-voz na representação de seus interesses, buscando negociações que objetivam a melhoria de suas condições de trabalho.

As previsões quanto a essa representação e a validade das negociações coletivas estão no art. 8º, inciso III e inciso VI da CF, respectivamente, com as seguintes redações:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos dos interesses coletivos ou individuais da categoria;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

[...]

Com isso, revela-se a negociação coletiva como um dos instrumentos mais relevantes do Direito do Trabalho, tendo em vista objetivar melhorias para os trabalhadores através da representação por parte dos sindicatos.

Como uma forma de assegurar a atuação dessas entidades em favor da classe trabalhadora, o direito coletivo do trabalho tem como uma de suas bases normativas o princípio da liberdade sindical.<sup>60</sup>

Para garantia da liberdade sindical, inicialmente, é necessária a tutela da liberdade de associação, ora citada neste capítulo, prevista no art. 5º, inciso XX, da CF, textualmente:

---

<sup>58</sup> CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class?* *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

<sup>59</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n. 2, ago./nov. 2020, p. 79-93.

<sup>60</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.271.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
 [...]
   
XX- ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.  
 [...]

Essa previsão corrobora com o art. 8º da CF quanto à atuação sindical.

A liberdade sindical é tida como o princípio norteador do Direito do Trabalho segundo normas internacionais, uma vez que a organização de empregadores e trabalhadores, por meio das entidades sindicais, é uma forma de se manter e promover direitos, garantindo, assim, uma justiça social.<sup>61</sup> Tanto isso é verdade que, no plano internacional, a liberdade sindical foi declarada, pela primeira vez, em 1919, quando da criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT - com o Tratado de Versalhes.<sup>62</sup>

Em 1948, a declaração da ONU, em seu art. 23, § 4º<sup>63</sup>, previu que “todo homem tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.” No mesmo ano, a OIT entendeu a necessidade de um tratado dedicado inteiramente à liberdade sindical por meio de sua Convenção nº 87<sup>64</sup>, complementada um ano após pela Convenção nº 98<sup>65</sup> (ainda que o princípio da liberdade sindical já houvesse sido citado em 1919), sendo estes marcos normativos de fundamental importância na tutela dos trabalhadores.

A partir desses instrumentos normativos internacionais, o art. 8º, inciso I, da CF apresenta-se da seguinte forma quanto à liberdade de criação e administração das entidades sindicais:

<sup>61</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.271.

<sup>62</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *História da OIT*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>63</sup> UNITED NATIONS - UN. *Universal Declaration of Human Rights*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 06 abr. 2021.

<sup>64</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087). Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>65</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C098. *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO). Acesso em: 10 abr. 2021.

Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

[...]

Com isso, há, ainda que de modo formal, a proibição de qualquer tipo de ingerência do Estado na criação e no funcionamento das entidades sindicais.

Em 1998, a OIT lançou quatro fundamentos conhecidos como *Core Labour Standard*<sup>66</sup>, estabelecendo um padrão mínimo laboral para o próximo milênio, sendo eles: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição do trabalho infantil e; d) eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho.

Esses 4 eixos fundamentais são determinados pela OIT como a base para que se tenha um trabalho decente e digno.

O fundamento quanto à liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são representados por duas importantes convenções da OIT, quais sejam: a Convenção nº 87 e a Convenção nº 98, mencionadas anteriormente. Dessa forma, devem os Estados membros da Organização respeitar essas convenções. Assim sendo, cabe ao Brasil, como membro da OIT desde sua fundação, respeitá-las de igual modo.<sup>67</sup>

A partir da estruturação quanto à entidade sindical e dos pilares legais no tocante à liberdade sindical, devem ser listadas algumas limitações legislativas para a criação dos sindicatos no Brasil.

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1º de maio de 1943, em seu art. 516, prevê o regime da unicidade sindical por meio de categorias econômica e profissional, proibindo a criação de mais de um sindicato para a mesma categoria (impedindo, assim, o seu fracionamento) e estabelecendo outra proibição no tocante à base territorial: a impossibilidade do estabelecimento de mais de um sindicato representativo de uma mesma categoria na mesma base territorial.

Com a CF de 1988, manteve-se o regime de unicidade sindical incorporado à CLT, representado em seu art. 8º, inciso II:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

<sup>66</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>67</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.275.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Dessa forma, não se pode falar na existência de liberdade sindical plena no Brasil, pois, com a limitação na criação dessas entidades, a unicidade sindical tornou-se um obstáculo à liberdade, uma vez que não existe a escolha espontânea pelo trabalhador. Apenas lhe é apresentada uma única entidade sindical na qual poderá se filiar.<sup>68</sup>

Embora exista a premissa de obrigatoriedade quanto ao cumprimento das convenções da OIT por seus membros, no atinente à Convenção nº 87 da OIT, que versa especificamente sobre a liberdade sindical, o Brasil não a ratificou<sup>69</sup> de forma a incorporá-la ao ordenamento jurídico pátrio em decorrência de um conflito aparente de normas com o inciso II, art. 8º, da CF. Isso, em grande escala, impede que essa *nova classe* de trabalhadores tenha acesso a todo o rol de direitos que, em teoria, a ela seria garantido.

Com o crescimento dos trabalhos por aplicativo, devido ao aumento da demanda por esses serviços, os respectivos profissionais passaram a ser classificados à força como trabalhadores autônomos, tendo quase nenhum direito, nem benefícios, estabilidade ou segurança no trabalho.<sup>70</sup> Com isso, e somando-se à alta competitividade estimulada muitas vezes pelas próprias plataformas, observa-se o aumento do caráter individualista no serviço prestado e uma maior dificuldade de “se construir laços de solidariedade entre os trabalhadores”<sup>71</sup>, de modo que grande parte desse empecilho surge do fato de o trabalho não ser desempenhado no mesmo espaço e de maneira simultânea. O caráter individualista que é propagado entre essa classe de trabalhadores, fazendo desses profissionais “empreendedores de si mesmos”, reforça a recusa das plataformas em ouvir e tratar das questões por eles demandadas, por meio de uma perspectiva coletiva.

Diante desse cenário de precarização das condições de trabalho, tornam-se necessárias ações que visem a definir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

---

<sup>68</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. p. 1.275.

<sup>69</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Ratifications of C087*, 1950. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232). Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>70</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

<sup>71</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Dada a importância das organizações coletivas como forma de os trabalhadores apresentarem suas demandas com maior poder e atuarem de modo livre para alcançar melhorias, serão analisadas três diferentes maneiras de os trabalhadores do capitalismo de plataforma se organizarem, seja por meio de entidades sindicais (ainda que no cenário brasileiro exista o conflito formal de normas que impediria essa conquista), seja mediante cooperativas e espaços virtuais (como instrumento na construção da consciência de classe).

### **2.3.1. Organização coletiva por meio de espaços virtuais para construção da solidariedade de classe**

Em decorrência da peculiaridade do trabalho exercido por essa nova classe de trabalhadores sob demanda de aplicativos, e frente aos inúmeros desafios que encontram para se organizarem, os usuários desses aplicativos passaram a utilizar ambientes virtuais, como alternativa<sup>72</sup>, para a construção da solidariedade da classe e para ganharem voz.

Redes sociais como Instagram, Facebook, Twitter e Youtube tornaram-se mecanismos importantes para conectar esses trabalhadores e auxiliar na construção dos movimentos coletivos em busca de melhorias. Nesse sentido, a OIT lançou o relatório “Trabalho para um futuro melhor”<sup>73</sup>, no qual apresenta como um dos eixos para a melhoria social o investimento nas instituições de trabalho, destacando que, para tanto, seria necessária uma revitalização da representação coletiva - e, como sugestão, o relatório elenca estratégias digitais, como o uso de canais on-line para conquistar ações mais efetivas.<sup>74</sup>

Renan Kalil aponta o uso de recursos digitais como sendo importantes para,

[...] em um primeiro momento, viabilizar a aproximação e a troca de informações daqueles que atuem em plataformas. Trata-se de uma forma de atuação conveniente para trabalhadores que passam grande parte dos seus dias conectados à internet e não desempenham suas atividades no mesmo espaço físico de outros colegas.<sup>75</sup>

<sup>72</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalhar para um futuro melhor*. Lisboa: Bureau Internacional do Trabalho, 2019.

<sup>74</sup> KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.2, ago.-nov./2020, p. 79-93.

<sup>75</sup> KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.2, ago.-nov./2020, p. 79-93.

No Brasil já é visível a utilização de redes sociais para organização de mobilizações, como ocorreu com o “O Breque dos Apps” em 1º de julho de 2020, tendo os trabalhadores sob demanda de aplicativos orquestrado as ações basicamente por meio de Youtube, WhatsApp e Facebook.<sup>76</sup>

Com as mudanças sociais trazidas pela era digital na sociedade da informação, e dado o poder de repercussão que os espaços virtuais têm, a utilização desses meios como estratégia para fortalecimento da solidariedade de classe torna-se uma inteligente opção. As redes sociais podem corroborar na troca de experiências, informações e amparo entre os trabalhadores, que conseguem se valer dessas ferramentas para aumentar a consciência do coletivo e, conseqüentemente, tornarem-se mais fortes para a organização de seus movimentos em busca de melhores condições de trabalho.

### 2.3.2. Cooperativismo

Em meio a um cenário de incertezas e divergências quanto à classificação do trabalhador do capitalismo de plataforma como empregado ou não, a criação de cooperativas como forma de organização econômica das atividades desempenhadas por eles torna-se uma estratégia.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado expressa que o cooperativismo surge como instrumento para os trabalhadores na união pela busca de proteções e garantias no trabalho em decorrência da ausência de regulamentação laboral.<sup>77</sup> No Brasil, o cooperativismo surgiu na década de 90 por meio da Lei n. 8.949/94, como consequência da ausência de regulação de normas trabalhistas protetivas, tendo sido melhor regulamentado duas décadas depois por meio da Lei 12.690 de 2012, que denomina a cooperativa de trabalho como “[...] a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.”<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. *Outras palavras*, São Paulo, 30 de set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/autor/felipemoda1/>. Acesso em: 14 mar. 2021.

<sup>77</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr: 2019. p. 71.

<sup>78</sup> BRASIL. *Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012*. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm). Acesso em: 15 mar. 2021.

O termo *cooperativismo de plataforma* surge, então, para apresentar soluções para essa nova realidade de trabalho do capitalismo contemporâneo. A referida expressão foi criada pelo americano Trebor Scholz, colocando-se da seguinte forma: “O cooperativismo de plataforma é um termo que descreve mudanças tecnológicas, culturais, políticas e sociais. O cooperativismo de plataforma é um horizonte da esperança. Não é uma utopia concreta; é uma economia emergente.”<sup>79</sup>

Um dos grupos de trabalhadores do capitalismo de plataforma responsáveis pela mobilização, que ensejou a paralisação de 1º de julho de 2020 - “O Breque dos Apps” -, já trilhou o processo de criação de cooperativa para aumentar a tutela desses profissionais. E, embora a realidade brasileira seja muito diferente da de outros países, os trabalhadores têm se inspirado em iniciativas europeias para a criação de cooperativas, espelhando-se, por exemplo, na cooperativa de plataforma Mensakas, de Barcelona, que surgiu em 2018 após uma série de movimentos grevistas ocorridos em 2017 contra o aplicativo de entregas europeu Deliveroo.<sup>80</sup>

A alternativa do cooperativismo, diante da ausência de proteção dessa classe que sofre com a exploração crescente, é uma forma de estabelecer uma relação mais justa para o futuro do trabalho. Este precisa ser exercido de forma mais responsável e democrática, de modo a se buscar sempre a evolução, e não o retrocesso às condições desfavoráveis de trabalho vividas nos séculos passados.

O Brasil engatinha nesse caminho, que, até o momento, é pouco explorado. Contudo, com os movimentos coletivos e o aumento da visibilidade quanto às condições precárias de trabalho e à construção da consciência coletiva, os trabalhadores conseguirão melhores estruturas para a exploração dessa alternativa.

### 2.3.3. Por meio de entidades sindicais

Historicamente, é sabido que a organização coletiva dos trabalhadores por meio dos sindicatos tem significativa importância na defesa de seus interesses, sendo essencial a atuação das citadas entidades para a formação do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, “[...] essencial para o reconhecimento da desigualdade econômica característica da relação de

---

<sup>79</sup> SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

<sup>80</sup> MENSAKAS. *Derechos laborales para nosotros*. Disponível em: <https://www.mensakas.com/es/nosotros/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

trabalho”<sup>81</sup>, questão esta que precisa receber tratamento jurídico adequado em favor dos trabalhadores.

A organização coletiva dos trabalhadores, por meio das entidades sindicais, tem a representação e a negociação como principais objetivos para a tutela da classe, sendo o sindicato responsável por dar voz às demandas dos trabalhadores e, em tese, no tocante ao capitalismo de plataforma, os trabalhadores seriam igualmente representados e abarcados pelas negociações quando optassem por fazer parte de uma entidade sindical.

A criação de novos sindicatos que visem à representação desses trabalhadores atípicos é uma abordagem interessante do ponto de vista estratégico, vez que as demandas da classe são específicas. Dessa feita, o desenvolvimento do trabalho é diferente do modo tradicional. Para essas novas entidades sindicais conquistarem espaço, favorecendo a representação, é importante que haja o apoio de sindicatos já constituídos. Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman se colocam quanto à importância desse apoio, afirmando que pautas externas tendem a causar um enfraquecimento na representação dos trabalhadores do capitalismo de plataforma.<sup>82</sup> Esse suporte representaria uma maior transmissão de experiências para as novas entidades, ajudando nas conquistas e melhoria das condições de trabalho.

Em decorrência das diferenças existentes nessa nova forma de trabalho, algumas são as dificuldades de adequação para as entidades sindicais. Hannah Johnston e Chris Land-Kazlauskas apontam que sindicatos ao redor do mundo vêm organizando os trabalhadores do capitalismo de plataforma a partir de algumas estratégias basilares, sendo que o destaque dá-se para o método que diz respeito à criação de sindicatos, os quais terão como objetivo a representação desses trabalhadores do capitalismo de plataforma.<sup>83</sup>

A depender do Estado, as abordagens quanto à coletivização desses trabalhadores por meio de sindicato dar-se-á de maneira diferente em decorrência da legislação interna. Nessa linha, Julia Tomassetti apresenta dois principais desafios que os trabalhadores encontram durante a coletivização: i. o não reconhecimento do vínculo empregatício pelas empresas do capitalismo de plataforma, sendo os profissionais desse setor erroneamente considerados como autônomos (mas, como existe a subordinação algorítmica que controla

---

<sup>81</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

<sup>82</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

<sup>83</sup> JOHNSTONS, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Organization, 2019, p. 54. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf). Acesso em: 05 abr. 2021.

todo o trabalho, é juridicamente possível a caracterização da relação de emprego, como já vem sendo declarado em algumas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho) - no Brasil, contudo, o não reconhecimento espontâneo pelo capitalista da relação de trabalho e a inexistência de total liberdade sindical tornam-se limitantes à coletivização; e ii. a inexistência de normas internacionais que regulem a atividade desenvolvida por esses trabalhadores de aplicativo (essa lacuna é prejudicial e, via de consequência, existe a necessidade de criação de bases legais internacionais que visem à proteção desses trabalhadores, levando-se em consideração que alguns os aplicativos atuam em diferentes jurisdições; logo, o desafio estaria na adequação dessa normativa internacional à legislação interna de cada Estado (segundo a professora a criação é viável, embora complexa).<sup>84</sup>

Embora sejam identificados desafios flagrantes, para Julia Tomassetti, é grande a importância da união e coletivização desses trabalhadores do capitalismo de plataforma, visando à conquista de direitos coletivos: chamar a atenção das organizações responsáveis pela regulamentação do trabalho<sup>85</sup> - Estado, Estados da federação e Municípios.

Movimentos como o “O Breque dos Apps” tornam-se um bom exemplo de como a união dos trabalhadores fornece voz à classe, fazendo-os ser ouvidos em alguma proporção por parlamentares. Após a paralisação, houve a criação de dois PLs para regulamentar, em algum nível, o trabalho realizado, quais sejam: o Projeto de Lei nº 3.748/2020, de 10 de julho de 2020<sup>86</sup>, de autoria da Deputada Tabata do Amaral; e o Projeto de Lei nº 4.172/2020, de 12 de agosto de 2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana.

Ainda que haja críticas ao momento atual diante do não reconhecimento imediato do vínculo empregatício, alguns classificando os trabalhadores e trabalhadoras nem como autônomos, nem como empregados, mas como um grupo de trabalhadores de “segunda categoria”<sup>87</sup>, com o “Breque dos Apps”,

<sup>84</sup> TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platforms workers*. In: *Palestra On-line*, 2020. São Paulo: Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, 26 out. 2020.

<sup>85</sup> TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platforms workers*. In: *Palestra On-line*, 2020. São Paulo: Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, 26 out. 2020.

<sup>86</sup> BRASIL. *Projeto de lei nº 3748*, de 2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491D.proposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491D.proposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020). Acesso em: 20 mar. 2021.

<sup>87</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Juiz do trabalho não pode tolerar o retrocesso, aponta Alkmim, em artigo*. AMATRA1: 07 de ago. 2020. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?juiz-do-trabalho-nao-pode-tolerar-o-retrocesso-aponta-alkmim-em-artigo>. Acesso em: 01 abr. 2021.

atingiu-se um dos mais importantes objetivos destacados por Júlia Tomassetti: chamar a atenção daqueles responsáveis pela elaboração de instrumentos normativos que intentem garantir a tutela coletiva dessa classe.

#### **2.4. *Jus cogens* como possível solução para garantia da tutela coletiva dos trabalhadores**

A centralidade da discussão quanto à atividade exercida pelos trabalhadores no capitalismo de plataforma a partir das perspectivas da legislação trabalhista é relacionada à posição de intermediadora que a plataforma assume, promovendo a execução de um trabalho de forma independente (ora os prestadores de serviços são vistos como autônomos, ora como informais). Em sendo esses trabalhadores “independentes”, a plataforma se exime de aplicação das normas trabalhistas que garantiriam o mínimo de proteção a eles.

Como consequência disso, direitos coletivos inerentes à atividade laboral desses trabalhadores são negados, quais sejam: o direito à organização sindical com legitimidade para realização de negociação coletiva. Há, então, um cenário de precarização e oposição àquilo que é considerado como sendo trabalho decente.

Mas, ainda que não exista um contrato de trabalho que os identifique enquanto empregados, de fato, das plataformas, mantendo-os na qualidade de informais aos olhos da sociedade, esses trabalhadores estariam impedidos, de forma absoluta, de realizar negociação coletiva com as plataformas, impossibilitando melhorias para a classe?

Partindo de uma primeira análise histórica e normativa, os direitos coletivos sob a ótica da OIT indicam que as bases da coletivização quanto à liberdade sindical e da negociação coletiva independem da qualificação que o contrato firmado entre trabalhador e plataforma recebe, por serem esses classificados como direitos humanos.<sup>88</sup> Ou seja, a liberdade sindical e a consequente legitimidade para realização da negociação coletiva são direitos dos trabalhadores a despeito da existência formal do vínculo empregatício. Nesse sentido, a OIT reforçou essa garantia em seu informe de 2016, fazendo referência ao seu livro publicado em 2006, que aborta a questão, relatando os princípios-bases para a garantia da liberdade sindical e a atuação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Esmpu, 2020, Cap. 3, p. 431-439.

<sup>89</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Genebra: OIT, 2006. 5. ed. rev. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf). Acesso em: 27 mar. 2021.

Essa não foi a primeira vez que a importância da garantia desses direitos recebe destaque, sendo elencada, em 1998, como um dos 4 eixos essenciais para o asseguramento do trabalho decente no mundo, por meio da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho pela OIT.<sup>90</sup> As declarações contidas nas convenções vinculam todos os Estados Membros da Organização, de forma que aos trabalhadores são assegurados a promoção de liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, estando ou não regidos por uma relação de emprego.

Sobre a perspectiva da legislação nacional acerca do tema, existe uma primeira limitação quanto à liberdade sindical, uma vez que vigora no Estado a sistemática da unicidade sindical em decorrência da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil. Como já abordado, existe um conflito formal de normas com a CF, art. 8º, inciso II, que impossibilita a internalização da dita Convenção. Ademais, a norma infraconstitucional (CLT) limita a criação de sindicatos a partir do enquadramento em categorias, sendo estes únicos legitimados para realizar negociações coletivas que representem toda a classe de trabalhadores, dentro dos parâmetros legais. E, para que exista o enquadramento do trabalhador em uma das categorias profissionais, é preciso, ainda, que ele seja classificado como empregado segundo o ordenamento jurídico brasileiro (presença de vínculo empregatício), e que a criação de sindicatos esteja limitada à unicidade sindical.

Diante desse conflito aparente de normas, que impede a concretização de direitos sociais, em sendo o Brasil membro da OIT, existe uma corrente doutrinária internacional que defende a teoria<sup>91</sup> de que as normas que tratam de direitos humanos oriundos de organizações internacionais como, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho, têm a prerrogativa de serem normas *jus cogens*.

As normas *jus cogens* são imperativas de Direito Internacional cuja derrogação não é permitida, podendo apenas haver algum tipo de modificação por meio de outra norma internacional de mesma natureza que a revogue. Segundo Mazzuoli, existem três grupos de normas que se encaixam no que é definido como “direitos humanos”: a) a escravatura, a pirataria, o genocídio e a discriminação racial; b) a paz, a segurança e a justiça internacionais; c) a proteção dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.<sup>92</sup>

Nesse sentido, por serem normas imperativas que impõem aos Estados obrigações, elas prevalecem sobre quaisquer outras. Desta forma, qualquer tratado ou acordo internacional que verse sobre algum dos temas acima

---

<sup>90</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>91</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 182.

<sup>92</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 182.

mencionados (tratados de direitos humanos) são autoaplicáveis. Segundo a corrente internacional minoritária, todas as convenções e tratados multilaterais considerados fundamentais da OIT têm aplicação automática.

Por essa razão, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, ainda que não tenham passado pelo procedimento interno de ratificação para normas de direitos humanos, respeitando o quórum de 3/5 (três quintos) e dupla votação conforme artigo 5º, § 3º, da CF<sup>93</sup>, recebendo assim *status* de norma infraconstitucional, pela prerrogativa de serem *jus cogens*, teriam a natureza de norma supraconstitucional por ser o Brasil um dos países fundadores e membros da Organização.

A aplicação da teoria *jus cogens* traz um arcabouço regulatório que reflete valores sociais importantes para o alcance e a manutenção de direitos fundamentais. A autoaplicação dessas normativas supraconstitucionais torna as lutas por direitos mais fortes, garantindo a maior promoção de justiça social.<sup>94</sup>

Por ser uma corrente doutrinária minoritária no que tange ao *status* de norma supraconstitucional das Convenções da OIT, percebe-se a importância de se criar e melhor aplicar os dispositivos já presentes no nosso ordenamento jurídico, visando à promoção dos direitos dos trabalhadores. Estando as normas presentes na Convenção nº 87 voltadas para a tutela de direitos civis, políticos, econômicos e sociais, já reconhecidos como direitos humanos, estaria presente a base legal que torna essa Convenção uma norma autoaplicável no ordenamento jurídico brasileiro.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, em seus art. 23 e 24, já previa, inclusive, a tutela de direitos coletivos e individuais dos trabalhadores como sendo essenciais e inerentes à garantia dos direitos humanos de qualquer pessoa, expressando que:

Artigo 23  
[...]

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24

Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. Legislação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 07 abr. 2021.

<sup>94</sup> NASSER, Salem Hikmat. *Jus cogens*: ainda esse desconhecido. *Revista Direito GV* 2, São Paulo, v. 1, n. 2, jun./dez. 2005, p. 161-178.

<sup>95</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations\\_por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations_por.pdf). Acesso em: 20 mar. 2021.

Assim, a aplicação das convenções da OIT a partir dessa sistemática implicaria a garantia de cumprimento de um dos principais eixos para garantia do trabalho decente, previsto no *Core Labour Standard*<sup>96</sup> da Organização.

Dessa feita, por não exigir a obrigatoriedade de contrato de trabalho que reconheça o vínculo empregatício como pressuposto para a garantia de direitos mínimos dos trabalhadores (um dos problemas centrais enfrentados pelos trabalhadores no Brasil para conquista da base mínima protetiva), ter-se-ia a liberdade sindical assegurada no país, podendo então coexistirem sindicatos específicos para a tutela dos direitos dos trabalhadores que exercem trabalho sob demanda de aplicativos, legitimados para realizar negociações coletivas.

Neste contexto de proteção e transformações das morfologias do trabalho, em 2019, a OIT adotou a Declaração do centenário para o futuro do trabalho; nela, reafirma-se que, para as ações terem como centralidade o ser humano, é imprescindível que os esforços sejam direcionados na proteção dos direitos dos trabalhadores, tendo a liberdade sindical e a negociação coletiva como foco desse objetivo.<sup>97</sup>

Assim, existiria, como corolário dessas previsões normativas, um aumento da força dessa classe, tornando as lutas por ela travadas mais frutíferas no tocante à conquista de direitos que assegurem condições justas e decentes de trabalho. Uma vez diante de questões envolvendo direitos humanos, em que existe uma fragilidade maior, junto a uma necessidade de instrumentos que visem a uma tutela mais eficaz, a aplicação dessas convenções internacionais para aumentar o rol de direitos dos trabalhadores do capitalismo de plataforma, ainda que contrários à Constituição brasileira, é uma abordagem que busca nada mais do que a garantia de um dos princípios mais importantes da ótica global e um dos fundamentos da República Federativa do Brasil previstos na CF em seu art. 1º, inciso III: a garantia da dignidade da pessoa humana.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas tecnologias, decorrentes da Revolução Digital, transformaram a forma como o trabalho é realizado; nesse contexto, as plataformas digitais se tornaram instrumentos centrais do cotidiano.

Com a chegada do capitalismo de plataforma, o trabalho desenvolvido por meio de ambientes digitais passou a ter uma importante expressividade. Em consequência disso, nasce uma nova classe de trabalhadores que realizam suas atividades sob demanda de aplicativos.

Ao mesmo tempo em que o uso desses mecanismos que conectam a mão de obra à demanda de serviço revolucionaram e agilizaram o desenvolver da atividade laboral, houve uma reaproximação do conceito de trabalhador

<sup>96</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>97</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Century declaration for the future of work*. 108<sup>th</sup> session of the international labor organization, Geneva, 21 de jun. de 2019.

fábrica, onde o trabalhador era visto como uma mercadoria, seu valor era definido a partir do quanto ele era capaz de produzir, e as condições de trabalho eram traduzidas na precariedade.

Os aplicativos de serviço sob demanda utilizam-se da estratégia de que as plataformas são meras intermediadoras e de que os trabalhadores que utilizam seu espaço virtual são seus “parceiros” como manobra para driblar qualquer responsabilidade frente às necessidades dessa classe de profissionais, que são constante e erroneamente vistos como “empresários de si mesmos” e autônomos/informais. Essa classificação torna árduo o acesso desses trabalhadores a direitos básicos, precarizando ainda mais o desenvolvimento do serviço que realizam, sem a garantia de direitos inerentes a qualquer trabalhador.

Diante dessa realidade, de ausência de proteção a esses trabalhadores frente a um cenário de condições de trabalho desumanas, faz-se imprescindível uma forma de garantir a tutela coletiva dessa nova classe de trabalhadores sob demanda de aplicativo.

Entretanto, alguns problemas impedem-nos de adquirir essa segurança essencial para o exercício de suas atividades, de maneira digna, por meio da criação de sindicatos - o principal instrumento que viabilizaria esse cenário assecuratório.

A principal questão que permeia a dificuldade de criação de sindicatos que viabilizem a conquista de direitos inerentes à classe trabalhadora por meio da coletivização é a existência de um paradoxo jurídico no sistema sindical brasileiro. Com efeito, existe um conflito formal de normas entre a Constituição Federal em seu art. 8º, inciso II, e a Convenção nº 87 da OIT, que, resultando em uma unicidade sindical, limita o direito fundamental previsto pela Organização Internacional do Trabalho no que concerne à liberdade sindical, não havendo no Brasil uma liberdade plena para que esses profissionais se associem enquanto classe de trabalhadores sob demanda de aplicativos para buscar seus direitos e melhores condições de trabalho.

Existe uma latente preocupação quanto à necessidade de se tutelar coletivamente esses trabalhadores e, embora existam opções que visem a garantir condições de trabalhos mais dignas e respeitadas aos direitos de todo e qualquer trabalhador (tais como cooperativas e espaços virtuais como mecanismo para construção da solidariedade de classe) independentemente da existência de um vínculo empregatício, é inegável que proporcionar e fomentar a criação de sindicatos, que têm em sua natureza o objetivo de tutelar os trabalhadores a ele associados, é fundamental nesse atual momento de transformações.

Nesse sentido, o entendimento da doutrina internacional quanto à aplicação das convenções internacionais que versem sobre direitos humanos como detentoras de um *status* de supralegalidade, colocando-as acima da norma máxima do Estado, seria uma alternativa para o conflito formal de normas existente no Brasil, que impossibilita a liberdade sindical plena dos trabalhadores.

A evolução da forma como o trabalho é desenvolvido sempre foi acompanhada da evolução do conjunto regulatório protetivo dos trabalhadores, visando à garantia da proteção do ser humano.

A imprescindibilidade de assegurar medidas que protejam os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo é uma forma de garantir que esse avanço continue ocorrendo, de modo a evitar o retrocesso social a séculos passados nos quais a precarização do trabalho era regra.

Legislações protetivas e mecanismos que visem à tutela coletiva desses trabalhadores são essenciais para o progresso social.

## REFERÊNCIAS

ANGELI, Caue; BARROS, Maurício Monteiro Filho; JULIANO, Carlos (dir.). Documentário: *GIG: a uberização do trabalho*. São Paulo: Repórter Brasil, 2019.

ANGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Neue Zeit: 1876.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Juiz do trabalho não pode tolerar o retrocesso, aponta Alkmim, em artigo*. AMATRA1: 07 de ago. 2020. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?juiz-do-trabalho-nao-pode-tolerar-o-retrocesso-aponta-alkmim-em-artigo>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BALAGO, Rafael. *Efeito uber reduz preços, mas leva motorista a trabalhar por quase 24h*. Jornal da Folha, São Paulo, 24 set. 2016. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2016/07/1794373-efeito-uber-reduz-precos-mas-leva-motorista-a-jornada-de-quase-24h.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BARCELLOS, Victor Gomes. *O trabalho na era digital*. Curso proferido pelo Instituto de Tecnologia e Sociedade, Rio de Janeiro, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. Legislação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012*. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112690.htm). Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.748, de 2020*. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491DproposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9AFDBF1E21064A70B9F3B3918BBD491DproposicoesWebExterno1?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020). Acesso em: 20 mar. 2021.

CAVALCANTE, Sávio. *What has changed: a new farewell to the working class?* *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

CHERRY, Miriam. *Beyond misclassification: the digital transformation of work*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2016.

CHIAVASSA, Marcelo de Mello Paula Lima; ANDRADE, Vitor Moraes. *Manual de direito digital*. São Paulo: Tirant, 2020.

DE STEFANO, Valerio. *Labour is not a technology: reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig economy*. IUSLabour, 2/2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. *A manifesto to reform the gig economy*. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para as mulheres. *Exame*, São Paulo, 01 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/o-ladosombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FIGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo: Brazilian Journal of Communication*, Niterói, v. 39, n.1, abr.-jul./2020, p. 27-43.

GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*. São Paulo: Atlas, 2018.

INFORMATION TECHNOLOGY & INNOVATION FOUNDATION (Washington). *What are digital platforms?* 2018. Disponível em: <https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-what-are-digital-platforms>. Acesso em: 10 abr. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Genebra: OIT, 2006. 5. ed. rev. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf). Acesso em: 27 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C087 - *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087). Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. C098. *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO). Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Century declaration for the future of work. 108<sup>th</sup> session of the international labor organization*, Geneva, 21 de jun. de 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Conventions and recommendations*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *História da OIT*. Geneva, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 abr. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *Ratifications of C087*, 1950. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232). Acesso em: 10 abr. 2021.

JOHNSTONS, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Chris. *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Geneva: International Labour Organization, 2019, p. 54. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf). Acesso em: 05 abr. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

JORNAL DA USP. *Condições de trabalho sob demanda em aplicativos ainda são precárias*. Jornal da USP no Ar: 06 fev. 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/condicoes-de-trabalho-sob-demanda-em-aplicativos-ainda-sao-precarias/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo: brazilian journal of communication*, Niterói, v. 39, n. 2, ago./nov. 2020, p. 79-93.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: Esmpu, 2020, Cap. 3, p. 431-439.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. 1844. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). *O direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 663-671.

MENSAKAS. *Derechos laborales para nosotros*. Disponível em: <https://www.mensakas.com/es/nosotros/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

MISES, Ludwig Von. *Liberty & property*. 3. ed. Alabama: Ludwig von Mises Institute. 2019.

MODA, Felipe. Os uberizados brasileiros voltam à luta. *Outras palavras*, São Paulo, 30 de set. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/author/felipemoda1/>. Acesso em: 14 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASSER, Salem Hikmat. *Jus cogens: ainda esse desconhecido*. *Revista Direito GV* 2, São Paulo, v. 1, n. 2, jun./dez. 2005, p. 161-178.

OLIVEIRA, Valdeir Claudinei de (org). *Capitalismo e questão social*. São Paulo: Pearson, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf). Acesso em: 20 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalhar para um futuro melhor*. Lisboa: Bureau Internacional do Trabalho, 2019.

ROSENBLAT, Alex. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, University of California Press, 2018.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers*. *International Journal Of Communication*, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>. Acesso em: 28 mar. 2021.

SALVADOR. Vitor Araújo Filgueiras. Universidade Federal da Bahia (org.). *Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowdwork and gig work*. 2017, p. 12-13. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Editora Elefante, Autonomia Literária & Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SCHOR, Juliet; ATTWOOD-CHARLES, William; CANSOY, Mehmet; LADEGAARD, Isak; WENGRONOWITZ, Robert. *Dependence and precarity in the platform economy*. Aug. 2018, p. 2-6. Disponível em: <https://www.bc.edu/content/dam/bc1/schools/mcas/sociology/pdf/connected/Dependence%20and%20Precarity%20Aug%202018.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho. *O direito alternativo*, v. 2, n. 1, p. 174-186, jun. 2013.

SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. *Coronavírus: entregadores de aplicativos trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa*. BBC News Brasil: São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>. Acesso em: 01 abr. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TOMASSETTI, Julia. *Trade unions, collective bargaining, and platform workers*. In: Palestra On-line, 2020. São Paulo: *Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT*, 26 out. 2020.

UBER. *História*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

UNITED NATIONS - UN. *Universal Declaration of Human Rights*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 06 abr. 2021.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI contributors, 2016, p. 31-35. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20WP%202016%2003%20Digital%20economy%20EN%20Web%20version.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.



# ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA\*

## *ORGANIZATION OF LABOR IN THE CONTEMPORARY SOCIETY*

Debora Penido Resende\*\*

### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar como a organização do trabalho sofreu alterações ao longo dos tempos, sendo diretamente influenciada e alterada pela ordem econômica e pelas necessidades do sistema produtivo em sua evolução histórica e em suas perspectivas futuras. Primeiramente, analisa-se a evolução da organização do trabalho humano até a consolidação do sistema capitalista, notadamente, pela Revolução Industrial, momento em que a relação de emprego se tornou a forma hegemônica de conexão do trabalhador ao processo produtivo. Perquire-se a evolução dos modelos de produção ao longo da história, perpassando desde o taylorismo/fordismo e toyotismo ao uberismo como modelo de produção característico do século XXI, engendrado pela Revolução Digital. Por fim, esmiúça-se a nova organização do trabalho por programação e a imprescindibilidade da aplicação do Direito do Trabalho, notadamente, em face da relação de emprego existente entre os trabalhadores e a empresa desenvolvedora do algoritmo que comanda a plataforma. Aborda-se o tema a partir da utilização do método de pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Organização do trabalho. Uberismo. Controle por programação. Revolução Digital.

### ABSTRACT

*This article aims to analyze how the organization of work has changed over time, being directly influenced and altered by the economic order and the needs of the productive system, in its historical evolution and in its future*

---

\* Artigo enviado em 11.04.2021 e aceito em 24.05.2021.

\*\* Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Pós-Graduada em Direito Constitucional pela Faculdade Única de Ipatinga. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Pesquisadora da Oficina de Estudos sobre a Reforma Trabalhista (OEART). Endereço eletrônico: deborap.resende@hotmail.com.

*perspectives. Firstly, this article analyzed the evolution of the organization of human labor until the consolidation of the capitalist system, notably by the Industrial Revolution, when the employment relationship became the hegemonic form of connection between workers and the productive process. This work also demonstrated the evolution of production models throughout history, ranging from Taylorism / Fordism and Toyotism to Uberism, as a production model characteristic of the 21st century, engendered by the Digital Revolution. Finally, it was detailed the new organization of work through computer programming and the indispensability of the application of Labor Law, especially due to the existence of an employment relationship between workers and the company that develops the algorithm that runs the platform. The theme was approached using the bibliographic research method.*

**Keywords:** *Work organization. Uberism. Programmable control. Digital revolution.*

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A organização do trabalho perpassou por diversas formatações ao longo dos anos, adaptando-se ao modelo de produção mais conveniente à época vivenciada. Ao estudar a evolução organizacional dos modelos de produção, constata-se como a exploração do homem que trabalha é regulada e, então, legitimada.

O modelo das novas organizações do trabalho segue a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo. Independentemente de qual seja a organização, esta sempre se voltará à exploração do trabalho pelo modo de produção mais conveniente ao tempo em que é inserida.

Firme nisso, a fim de melhor entender a morfologia do trabalho contemporaneamente estruturada, enfoca-se, inicialmente, na organização do trabalho humano ao longo da história, notadamente, no período anterior ao trabalho considerado juridicamente livre. Em um segundo momento, concentra-se no período pós-revolução industrial, com enfoque na organização do trabalho segundo os modelos taylorista, fordista e toyotista, desaguando, então, na Revolução Digital e no surgimento do uberismo como modelo de produção característico do século XXI.

Assim, diante da estruturação de uma nova organização do trabalho, pautada na programação, traça-se, por fim, a imprescindibilidade da aplicação do Direito do Trabalho, em sua acepção empregatícia, na relação existente entre os trabalhadores e a empresa desenvolvedora do algoritmo que comanda a plataforma.

## 2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NA HISTÓRIA

A concepção greco-romana acerca do trabalho influenciou o primeiro modelo de organização, o escravismo. O escravo não era, juridicamente, considerado pessoa, mas uma coisa, de modo a ser excluído de proteção pelo

ordenamento jurídico; tratava-se de objeto de propriedade de outrem, que com ele mantinha uma relação de direito real (BARROS, 2006, p. 51). A condição de escravo podia derivar de situações diversas, como nascer de mãe escrava, ser prisioneiro de guerra, descumprir obrigações tributárias, sofrer condenação penal, desertar no exército, dentre outras razões (BARROS, 2006, p. 50).

Em uma economia predominantemente agrícola, o excedente produzido pelos escravos era apropriado por seus senhores. Justificava-se a escravidão como um fenômeno justo e necessário, notadamente, para que os cidadãos pudessem se dedicar às atividades intelectualizadas como filosofia e política (ARISTÓTELES *apud* DELGADO, 1996, p. 30).

Havia na sociedade a cultura de que o trabalho era algo que não devia ser realizado por um ser humano com dignidade, de modo que atividades intelectuais de filosofia, arte e política não eram consideradas trabalho, mas atividades humanas passíveis de serem realizadas por cidadãos, por pessoas sujeitos de direitos. O trabalho não intelectual, hoje conhecido como trabalho braçal, era realizado por escravos, que eram objetos e não sujeitos.

Assim, a escravidão era a técnica mais utilizada à época por ser a mais apropriada para o sistema de organização da sociedade naquele momento. Não havia o entendimento do conceito de trabalho em abstrato, de que o trabalho pode ser tido como algo que não é ínsito ao ser humano. Então, na época, aquele que trabalhava era o próprio objeto.

O escravismo, como modelo de produção, contudo, ao pautar-se na premissa de que o ser humano digno não deveria trabalhar, desestimulou a atividade inventiva, limitando, por conseguinte, o progresso tecnológico, o que contribuiu para a estagnação da economia (PORTO, 2008, p. 24). Ainda, os custos decorrentes do escravo, notadamente, os de manutenção e vigilância, influenciaram para que seus proprietários preferissem sua libertação, alterando sua situação jurídica de escravo para servo e, portanto, sujeito de direitos (DE MASI, 1999, p. 87). Verifica-se, dessa forma, que o modelo escravista foi superado por uma questão de adequação aos rumos tomados pela ordem econômica daquele momento. O preço do trabalho livre foi, em verdade, um investimento.<sup>1</sup>

O regime de servidão pautou-se na concepção de que o homem deixou de ser “coisa” para ser visto como pessoa e, com isso, sujeito de relações jurídicas (ROMERO, 2017, p. 19). Os servos das glebas trabalhavam para os senhores feudais em troca de proteção e, não obstante fossem sujeitos de direitos, não eram verdadeiramente livres, porquanto presos à terra e seguindo a sorte desta. Eram obrigados, ainda, a se sustentarem e a pagar a corveia - espécie de tributo consistente em trabalho gratuito prestado pelo servo da gleba ao senhor feudal (DE MASI, 1999, p. 87).

---

<sup>1</sup> De igual modo, no Brasil, a conta também foi realizada quando da abolição da escravatura. A troca de escravos por mão de obra livre também foi do interesse dos capitais pátrios, que trocaram os altos gastos com os escravos por trabalhadores que deveriam suprir suas próprias necessidades e de sua família com os salários previamente fixados e pagos somente se houvesse o efetivo trabalho (FERNANDES, 2008, p. 35).

Com a evolução da conjuntura econômico-social, houve o declínio da estrutura feudal e a tendência migratória do campo para as cidades, propiciando o crescimento urbano e o surgimento de atividades econômicas mercantilistas, dissociadas da atividade agrícola predominante (PORTO, 2008, p. 26). Surgem nos burgos, nas cidades, as corporações de ofício - também conhecidas como guildas - pessoas unidas por desempenharem um trabalho intelectual, um trabalho que demandava uma arte, um conhecimento (SÜSSEKIND, 2003, p. 31).

As corporações de ofício possuíam uma estrutura coordenada pelo “mestre” e composta por “companheiros” e “aprendizes”. Tratava-se o mestre de trabalhador que possuía vasta experiência e conhecimento naquele ofício, além de ser o detentor das ferramentas e matérias-primas para a fabricação da mercadoria. Os aprendizes, por meio de um contrato, permaneciam à disposição do mestre, visando ao aprendizado daquele ofício. Depois de adquirido o conhecimento necessário, os aprendizes passavam a ocupar a posição de companheiros, podendo exercer a atividade em locais públicos (BARROS, 2016, p. 49). Os companheiros, contudo, somente alcançariam a posição de mestre se tivessem meios financeiros suficientes para adquirir a “carta de maestria” ou se casassem com a filha ou com a viúva do mestre (BARROS, 2016, p. 49).

Assim, não obstante a vinculação direta às corporações de ofício, com o declínio do trabalho servil, podem-se identificar, no período, os primeiros delineados de um trabalho juridicamente livre:

De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna se verificaram processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios. (DELGADO, 2019, p. 99).

Esse período de transição é contextualizado por Karl Marx e Friedrich Engels:

O modo de exploração feudal ou corporativo da indústria existente até então não mais atendia às necessidades que aumentavam com o crescimento dos novos mercados. A manufatura tomou o seu lugar. Os mestres-artesãos foram suplantados pela pequena burguesia industrial; a divisão do trabalho entre as diversas corporações desapareceu diante da divisão do trabalho dentro de cada oficina. Os mercados, no entanto, continuavam a crescer e continuavam a aumentar as necessidades. A própria manufatura tornou-se insuficiente. Em consequência, o vapor e a maquinaria revolucionaram a produção industrial. O lugar da manufatura foi ocupado pela grande indústria moderna; a média burguesia manufatureira foi perdendo seu espaço cedendo lugar aos industriais milionários, aos chefes de exércitos industriais inteiros, aos burgueses modernos. (2011, p. 46).

Com os ideais do liberalismo, verificou-se o declínio das corporações de ofício. Os princípios consagrados na Revolução Francesa inspiraram o liberalismo político, econômico e jurídico, passando-se a buscar a intervenção estatal mínima, prevalecendo os interesses individuais, de modo que os abusos perpetrados pelos mestres, ante a estrutura hierárquica das corporações, bem como a incapacidade de readequação às novas demandas socioeconômicas, acarretaram a transição da sociedade predominantemente artesã para o capitalismo mercantil (ROMERO, 2017, p. 22).

Com o advento da Lei Chapelier, em 1791, consagraram-se a liberdade profissional e a possibilidade de livres contratações. A completa libertação jurídica do trabalhador, contudo, adveio como consequência da Revolução Industrial e a propagação do trabalho assalariado (SEGADAS VIANA *apud* SÜSSEKIND, 2003, p. 32).

Nesse contexto, destaca-se que a transição da servidão para as corporações de ofício e, posteriormente, para o trabalho assalariado somente seguiu a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo da época, acarretando novas organizações do trabalho que surgiram.

### 3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO LIVRE

Entre os séculos XVIII e XIX, consolidou-se, a partir da Revolução Industrial, o modo de produção capitalista, delineado pelo objetivo de maximizar os ganhos monetários, acumular riquezas materiais e progredir social e economicamente por meio de um comportamento aquisitivo (HUNT; SHERMAN, 1999, p. 18-20). Consoante ensinamentos de Marx (2013, p. 47):

A riqueza das sociedades onde rege a produção capitalista configura-se em “imensa acumulação de mercadorias”, e a mercadoria, isoladamente considerada, é a forma elementar dessa riqueza. A mercadoria é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenham do estômago ou da fantasia.

Na Idade Moderna, pela primeira vez, todo tipo de trabalho humano foi reunido em uma mesma categoria abstrata: “trabalho”.

Ocorre que somente com o capitalismo, com a divisão social do trabalho, foi possível reunir e reconhecer as atividades manuais e intelectuais como trabalho. Então, a precondição para o capitalismo existir foi a criação do trabalho abstrato, a ficção criada de que há algo que se denomina força de trabalho, que é desprendida da pessoa humana e, nesse momento, pode virar uma mercadoria.

É a partir do momento em que a força de trabalho passa a ser uma mercadoria que ela pode ser colocada no mercado, no comércio para serem realizadas as trocas. Isso porque o trabalho não pode ser considerado um produto, mas uma condição para a atividade econômica. É uma ficção

necessária para o capitalismo, haja vista que a força de trabalho se torna um bem quantificável e cambiável, sendo utilizada na troca.

Nesse contexto, a Revolução Industrial ajustada com os ideais da nova ordem econômica - mínima intervenção do Estado, propagada pelo liberalismo -, acarretou a superação das manufaturas e a inserção de máquinas nas formas de produção, ensejando a superexploração do trabalho nas fábricas, propiciando o ápice da precarização (ROMERO, 2017, p. 25). Isso porque a liberdade econômica sem limites conduziu à opressão dos mais fracos.

Com a divisão do trabalho dentro das fábricas, a prestação de serviço tornou-se bem mais simples, consistindo na execução de atos repetitivos e rudimentares, diversamente da complexidade e perspicácia exigida dos artesãos na Idade Média, que produziam toda a mercadoria, do início ao fim (PORTO, 2008, p. 31). Com isso o trabalhador era facilmente substituível, permitindo ao industrial escolher quem empregar segundo o critério do menor custo, haja vista que não precisava levar em consideração o grau e a especificidade da qualificação do trabalhador (PORTO, 2008, p. 31). Com o surgimento das máquinas e a possibilidade de produção em massa, precisava-se de um exército na produção, precisava-se de muitas pessoas para a realização daquele trabalho.

Em situações tais, o Estado Liberal mantinha-se inerte, haja vista que, no mandamento do liberalismo econômico, sua função seria somente garantir a ordem social e política, “[...] com um aparato coercitivo organizado, conferindo aos particulares ampla liberdade de ação econômica e atuando como forte instrumento de repressão, para garantir a ordem vigente.” (PORTO, 2008, p. 32).

As péssimas condições a que os trabalhadores estavam submetidos e o fato de estarem reunidos nas fábricas propiciaram que se desenvolvesse um sentimento de solidariedade e união entre eles, passando a questionar todo o sistema baseado na exploração do trabalho humano e acarretando a formação dos sindicatos. Diante de uma pressão constante, o Estado se viu obrigado a abandonar sua posição de mero observador e adotar uma postura intervencionista nas relações de trabalho (PORTO, 2008, p. 32).

### 3.1 Surgimento do Direito do Trabalho

Nesse cenário, estabelecendo padrões mínimos de condição de exploração, a fim de garantir a sobrevivência do sistema como um todo, é implementada na Inglaterra, em 1802, a Lei de Peel ou Peel's Act, considerada o primeiro diploma de Direito do Trabalho, trazendo normas de restrição de jornada para menores de idade e regras de higiene e saúde do trabalho; foi capitaneada por Robert Peel, Primeiro-ministro na época e também um industrial (CARELLI, 2017, p. 4). No momento, os industriais estavam sofrendo muito pela escassez da mão de obra decorrente das mortes dentro das indústrias (CARELLI, 2017).

Ocorre que Robert Peel não poderia implementar melhores condições de trabalho dentro de sua própria indústria sem que seus concorrentes fizessem o mesmo, pois, se assim ocorresse, iria perder no mercado. Ou seja, a primeira

lei de Direito do Trabalho surge como reguladora de concorrência para manutenção do exército de mão de obra e, por consequência, a manutenção da saúde e vida dos trabalhadores dentro da fábrica (CARELLI, 2017).

O fato é que a ordem jurídica não conseguia sustentar a igualdade de tratamento entre operário e industrial, haja vista que a realidade fática demonstrava a enorme desigualdade, continuamente aprofundada (PORTO, 2008, p. 33), de modo que a regulação do trabalho pelo Direito Civil se mostrou inadequada para o próprio capitalismo. Ademais, concomitantemente, difundiam-se na época ideais do movimento político capitaneado por Marx e Engels no Manifesto Comunista: *“Trabalhadores do mundo, uni-vos”*, de modo a não ser tolerável a admissão daquelas condições subumanas a que os trabalhadores eram submetidos (CARELLI, 2017). Cria-se, então, disciplina jurídica voltada a limitar o poder de exploração do trabalho humano, o Direito do Trabalho.

Ressalta-se, por oportuno, o duplo movimento de criação do trabalho, que é a chamada ambiguidade ou ambivalência do Direito do Trabalho (CARELLI, 2013, p. 233). O Direito do Trabalho foi e sempre será resultado da disputa de forças entre aquele que quer determinada garantia e aquele que se vê obrigado a conceder determinadas garantias.

É por esse motivo que o Direito do Trabalho é do interesse dos trabalhadores, mas também é do interesse do poder econômico a sua manutenção. Isso porque o Direito do Trabalho regulamenta a concorrência em seus três níveis de atuação: a. entre os Estados; b. entre todas as empresas que funcionam dentro de uma mesma comunidade regulada pela lei; c. entre trabalhadores.

A regulação da concorrência entre os Estados é realizada, notadamente, desde 1919, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu patamares mínimos de direitos trabalhistas, a fim de que um país não realize competição de forma desleal em face de outro, estabelecendo padrões mínimos para se ter uma vida e trabalho decentes. É nesse sentido a Constituição da OIT, ao consignar que *“[...] a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”*, o que ameaçaria a paz mundial (CARELLI, 2017, p. 144).

De igual forma, as empresas que concorrem em determinado mercado devem competir com as mesmas obrigações em relação aos seus empregados. Se não houvesse uma determinação legal estabelecendo patamares mínimos obrigatórios, nenhuma empresa poderia implementar melhores condições aos seus empregados, pois, se assim fizesse, ficaria em desvantagem competitiva. Essa constatação, inclusive, é verificada desde 1802, quando Robert Peel observou a necessidade de se promulgar a Lei de Peel, estabelecendo condições mínimas de saúde, higiene e segurança do trabalho na Inglaterra. Assim, o Direito do Trabalho em cada Estado regula o mercado, estabelecendo patamares civilizatórios mínimos de trabalho.

A função do Direito do Trabalho em garantir a concorrência leal entre os trabalhadores impede que eles próprios concorram entre si, impondo níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho; é por isso a imperatividade desse ramo do Direito (CARELLI, 2017, p. 144).

A ambiguidade sempre estará presente no Direito do Trabalho. É por esse motivo que esse ramo jurídico não é do interesse somente dos trabalhadores, mas de toda a sociedade para a manutenção do funcionamento da economia em uma organização social.

O Direito do Trabalho, então, é primordial para a continuação da forma de exploração do homem pelo homem, ocupando a função de equilíbrio e ponderação no uso do poder de exploração do empregador (CARELLI, 2013, p. 236). Assim, o ser humano que decide produzir sob o sistema capitalista “[...] assume o compromisso de reconhecer a sujeição do trabalhador ao seu interesse, submetendo-se, por sua vez, aos limites impostos a essa exploração.” (CARELLI, 2013, p. 237).

### 3.2 O fenômeno social da relação de emprego

Diante das considerações precedentes, é possível verificar que se denominou relação de emprego o fenômeno da exploração do trabalho de um ser humano juridicamente livre que, por meio de um contrato, vende sua força de trabalho, por certo período de tempo, e se compromete a se engajar na atividade produtiva de outrem. Assim, é possível constatar a relação de emprego no plano fático, independentemente da existência de norma jurídica prevendo-a ou não (CARELLI, 2013, p. 237).

Fez-se necessário, contudo, que o Direito do Trabalho delimitasse seu objeto inicial, analisando as características principais da relação existente no mundo fático. Dessa forma, os elementos necessários, demarcados pelo Direito do Trabalho, para a configuração da relação de emprego, servem para delimitar o limite da exploração do trabalho humano (CARELLI, 2013, p. 238).

Diante disso, no final do século XIX e início do século XX, passou-se a discutir na Europa acerca do critério a ser utilizado para caracterizar o contrato de trabalho - contemporaneamente identificado como gênero, cujo contrato de emprego é espécie -, objeto da proteção conferida pela nova disciplina jurídica. Firmou-se o debate em torno de dois critérios, a dependência econômica e a subordinação jurídica (PORTO, 2012, p. 166). Esse último critério foi defendido, pioneiramente, por Ludovico Barassi e restou por prevalecer na doutrina, jurisprudência e legislações europeias (PORTO, 2012, p. 166).

## 4 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO

Com a criação do trabalho subordinado, substituiu-se a técnica do trabalho “livre”, de modo que o trabalho subordinado foi a forma em que foi apresentado o trabalho juridicamente livre no novo modelo de organização do trabalho. Isso porque, com a necessidade de produção em massa nas indústrias, não era possível um trabalho verdadeiramente livre, em que o trabalhador pudesse livremente escolher ir trabalhar ou não, ou ir embora quando achasse conveniente.

Diferenciou-se, então, o trabalho livre do trabalho subordinado, sendo que, neste, o trabalhador tem sua liberdade autolimitada ao vender

sua força de trabalho a outrem. A subordinação implicaria a obrigação de acolher a diretriz acerca do modo de realização da prestação de serviço. Seria a subordinação o traço identificador do contrato de trabalho, sendo conexo ao poder diretivo do empregador (BARASSI *apud* PORTO, 2012, p. 166).

Firmou-se, na época, o entendimento de que a subordinação deveria ser entendida em seu sentido jurídico, ou seja, como instrumento de institucionalização de uma sujeição ao poder e não com base em indicadores socioeconômicos (PORTO, 2008, p. 39). Começou-se a diferenciar o trabalho subordinado do trabalho autônomo, tendo como indicador a energia de trabalho que o trabalhador colocava à disposição do empregador, detendo este o poder de direção, controle e disciplina do trabalho prestado (PORTO, 2008, p. 39).

Ressalta-se que a garantia formal de liberdade na relação de emprego afasta a possibilidade de coação por parte do empregador, diferentemente do que acontecia durante a escravidão e a servidão. A sujeição é substituída pela subordinação.

#### 4.1 Taylorismo e Fordismo

Como já mencionado, o modelo econômico vigente no século XIX era centrado na grande indústria, o que engendrou relações de trabalho padronizadas. Desde o início, aos operários das indústrias capitalistas foi imposta uma rígida disciplina, a fim de aumentar a capacidade produtiva, a utilidade econômica, a obediência e a submissão do homem.

Assim, a subordinação, em sua feição clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens precisas, vinculantes dos empregadores acerca do modo de desenvolver a sua prestação de serviço, bem como o controle contínuo a seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares nos casos de descumprimento (PORTO, 2008, p. 48). Nesse contexto, a divisão de tarefas, a incorporação das máquinas no processo produtivo, a reunião dos trabalhadores nas indústrias, submetidos a uma vigilância constante, e a racionalização do processo produtivo e dos métodos de trabalho cumpriram um papel fundamental para que os operários fossem disciplinados (PORTO, 2008, p. 46).

Essa sistematização na produção era a associação prática das ideias de Frederick Taylor, culminando no sistema de produção taylorista.

O taylorismo foi, na essência, a aplicação dos métodos disciplinares às fábricas, pois se preocupava com o estudo detalhado e a dissecação de cada função laborativa, com a economia e eficácia dos movimentos, com o controle minucioso das operações do corpo, com a localização funcional dos indivíduos no espaço, o que visava aumentar a habilidade, a utilidade, a produtividade dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, aprofundava a sua sujeição. (PORTO, 2008, p. 46).

No contexto da produção em massa, Henry Ford inseriu à produção a esteira rolante. Assim, as peças eram levadas até o trabalhador, sem que este precisasse se deslocar do seu posto de trabalho, de modo que, durante todo o período que estivesse na indústria, estaria efetivamente trabalhando, incorporando-se a repetição contínua da linha de montagem, que instigava uma completa alienação das outras etapas da produção e do próprio produto final.

O trabalho do operário nas indústrias foi, então, incorporado à máquina, de modo que a velocidade da produção era determinada pelo detentor dos meios de produção. O consumo massivo acarretou uma nova política de produção, controle e organização da força de trabalho. Precisava-se, à época, de uma subordinação assemelhada ao tipo militar, de modo que os operários eram verdadeiros soldados da indústria, sendo todo esse processo essencial para a capacidade produtiva.

Acerca da estrutura organizacional, o modelo de produção fordista instituiu a concentração de todas as fases da produção em um único local, na indústria. A estruturação fordista, consistente em uma linha de montagem, concentração dos trabalhadores na indústria, organização das tarefas e gerenciamento de produtividade, dispersou-se para diversos países, iniciando-se uma nova tendência mundial (ROMERO, 2017, p. 30).

## 4.2 Toyotismo

Em face do baixo crescimento econômico, da instabilidade dos mercados e da alta concorrência internacional, houve a transformação do processo de acumulação de capital, ganhando espaço um novo modelo de produção, o toyotismo, idealizado por Eiji Toyoda. Esse novo modelo prezava pela produção flexível, ou seja, com variação do estoque conforme o mercado demandava.

Para atender as especificidades do mercado, no melhor tempo e qualidade, o modelo toyotista de produção idealizou a produção *just in time*, de modo que se produzia o montante exato para atender a demanda do mercado, comprando a matéria-prima quando efetivamente era necessário para entregar o produto no prazo previamente estipulado, evitando estoques em todo o processo produtivo.

Ademais, no que tange à mão de obra, uma grande transformação realizada por esse modelo de produção foi possibilitar que a um único trabalhador fosse atribuída a condução de diversas máquinas ao mesmo tempo, rompendo o sistema anterior, em que o operário aguardava a esteira que, por conseguinte, determinava o seu ritmo de trabalho. No sistema toyotista de produção houve a "polivalência" dos trabalhadores, transformando-os em multifuncionais.

Toyotismo almejava o trabalhador "multitasker", ou seja, que poderia ser aproveitado em diversos setores do ambiente fabril, que poderia ser submetido a um ciclo de operações e movimentos variados, fenômeno denominado de auto-ativação da produção, ou seja, o rompimento com a ideia antiga de posto de trabalho, com as múltiplas funções de cada operário, além da implementação do trabalho em equipe, sob uma divisão em "células". (sic) (ROMERO, 2017, p. 35).

A fim de se obter o comprometimento necessário dos trabalhadores aos objetivos do empregador, o modelo toyotista de produção instaurou medidas de estímulo individual ao operário, oferecendo contrapartidas essenciais para se obter o "engajamento programado" do trabalhador (CORIAT, 1994, p. 108). Assim, a supervisão era constante, não somente pelo empregador, mas também pelos demais trabalhadores, haja vista que as bonificações eram atreladas ao bom desempenho de todo o grupo.

Atribui-se, ainda, a fragmentação da produção ao modelo toyotista, de forma que, diferentemente do modelo taylorista/fordista em que todas as etapas do processo produtivo eram realizadas dentro de uma única indústria, por trabalhadores diretamente contratados por um único empregador, produzindo mercadorias padronizadas e em larga escala, no modelo toyotista de produção havia a subcontratação de fornecedores e empresas especializadas. Assim, nesse modelo, propõe-se a concentração da indústria em sua atividade nuclear, e as tarefas periféricas da produção eram entregues a empreendedores especializados naquela atividade, produzindo mercadorias diversificadas e conforme o mercado demandava. "*As empresas se organizavam em rede, formando laços vários de dependência mútua.*" (CARELLI, 2013, p. 241).

É a partir desse fenômeno central que exsurge a conceituação de terceirização, como a "[...] *entrega de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autonomia*" (CARELLI, 2013, p. 241), não obstante a técnica da terceirização não tenha advindo da reestruturação produtiva do toyotismo.

Nesse contexto, realiza-se um pequeno adendo, a título de esclarecimento: o fenômeno da intermediação de mão de obra, com a entrega de parte da produção para ser realizada fora dos muros da indústria, de forma complementar, tem suas raízes no início da Revolução Industrial, no fim do século XVIII e início do século XIX (CARELLI, 2013, p. 219). Em 1848, na França, uma das principais manifestações populares que culminou na Revolução Francesa foi em face dos intermediários que operam entre o empresário e o trabalhador, verificando-se o efeito deletério do lucro pela mera venda do trabalho de outrem (CARELLI, 2013, p. 239-240).

Se uma pessoa se interpõe entre o tomador de serviços e o trabalhador, parte dos salários desses últimos fica com o intermediário, que não realiza nenhuma atividade produtiva, somente tem seus ganhos pelo trabalho de outra pessoa. A realização da intermediação de mão de obra com fins lucrativos

tomou o pejorativo nome de "marchandage" e se tornou, inclusive, atividade criminosa tipificada na França. (CARELLI, 2013, p. 240).

Foi por esse motivo que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu como primeiro princípio fundamental, consoante a Declaração de Filadélfia de 1944, que “[...] *o trabalho não é uma mercadoria.*” Isso porque não é possível resguardar a dignidade da pessoa humana quando há a sua mercantilização, pois é isso que ocorre quando há o fornecimento de mão de obra.

A subcontratação de empresas diversas, portanto, passou a fazer parte do sistema produtivo da época. Inclusive, uma das diferenças passíveis de serem apontadas entre os modelos taylorista/fordista e toyotista é que os primeiros se concentravam em modificar a organização produtiva dentro da própria indústria, ou seja, procuravam aumentar a eficiência da produção, notadamente, com respaldo na rapidez das atividades do processo de trabalho, concomitantemente, gerenciando a acumulação dos estoques. Já o modelo toyotista concentrava-se em analisar as questões externas, como os locais de instalação das indústrias e as vantagens espaciais e sociais para a ascensão da produção.

No Brasil, os efeitos desse novo tipo de produção são diferentes em comparação aos países desenvolvidos. Verificou-se a deturpação da ideia original do que seria a subcontratação de serviços, pois a atividade de terceirização se alastrou para as atividades menos intelectualizadas, como a conservação e limpeza.

De toda sorte, é possível verificar que o toyotismo instituiu tecnologias avançadas na produção, além de inserir a fragmentação, ao adotar a subcontratação e a redução do contingente de trabalhadores necessários para executarem o núcleo produtivo da empresa. Essa forma de organização do trabalho, a grande variedade de formas contratuais e a presença constante da tecnologia na produção foram o embrião para a Revolução Digital que estava por vir.

### 4.3 Revolução Digital

Trata-se a Revolução Digital do produto da evolução da tecnologia ao longo da história.

A partir do início do século XX, com o estímulo perpetrado pela 2ª Guerra Mundial em diante, com as descobertas da física atômica e subatômica, a abertura do campo molecular, o desenvolvimento dos meios de transportes e comunicação de massa, a produção de novos materiais e a rápida ascensão da eletrônica, da informática e da telecomunicação concorreram para a passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial (DE MASI, 1999, p. 175-176).

A intersecção entre as telecomunicações e a computação, juntamente com a internet têm acarretado significativas transformações socioeconômicas e, nesse contexto, surgem novas formas de atividade empresarial e, por

consequente, a dinâmica nas relações de trabalho passa a ser permeada por tais tecnologias (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018, p. 76).

O processo de reorganização do capital, somado à intensificação do uso de tecnologias digitais no ambiente industrial, provocou mudanças na organização do trabalho, notadamente, com a redução de trabalhadores dentro das indústrias e a fragmentação pela internacionalização da produção (ANTUNES, 2018, p. 155).

A reorganização e a realocação de mão de obra no mercado, contudo, não acompanharam a evolução tecnológica, gerando uma crise no sistema produtivo. Verifica-se a escassez de vagas no mercado de trabalho, propiciada, sobretudo, pela substituição tecnológica, gerando uma legião de trabalhadores ociosos, prontos para trabalhar.

O fluxo de informações que transpassam pelas redes aumenta exponencialmente, de forma que a organização social se forma ao redor da informação, marcando a atual conjuntura histórica, designada de sociedade da informação (ANTÚNEZ *apud* BARZOTTO, MISKULIN, BREDÁ, 2020, p. 218). Desde 1980, constata-se, portanto, a reestruturação do sistema produtivo por meio da tecnologia da informação, identificando-se como capitalismo informacional.

Com a evolução da informática, percebe-se que a forma de organização do trabalho até então conhecida vem sendo substituída por outros modelos de produção, tal como ocorreu do escravismo para a servidão, que evoluiu para as corporações de ofício e, por conseguinte, para o taylorismo, fordismo e toyotismo. Como a história demonstra, esse novo modelo de produção também está sendo implementado por quem tem o poder de organizar a produção econômica.

Assim, contemporaneamente, é possível identificar uma nova forma de organização do trabalho, um trabalho liderado pelas tecnologias, desfragmentando o sistema produtivo.

*“No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia “força de trabalho”, com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela ‘organização científica do trabalho’.”* (CARELLI, 2017, p. 139).

O modelo organizacional da cibernética - e, portanto, da governança -, bagunça essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua propriedade, e que se pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o “sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”. Desenha-se, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador. (CARELLI, 2017, p. 139).

*“Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos.”* (CARELLI, 2017, p. 140). Assim, enquanto no taylorismo/fordismo, o tempo do trabalhador era controlado com base no relógio, a nova forma de controle atual é por meio cibernético, por meio das tarefas estabelecidas e repassadas pelo algoritmo. O controle atual, portanto, é realizado por meio da programação.

O algoritmo seria “[...] *um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.*” (HARARI, 2016, p. 91).

Metaforicamente, pode-se explicar o algoritmo por meio de uma receita culinária. A programação do algoritmo seria, então, o passo a passo da receita de uma sopa. Se o produtor da sopa alterar determinados ingredientes, o resultado será levemente alterado, mas o algoritmo, ou seja, a forma de fazer a sopa, continua a mesma (HARARI, 2016, p. 92).

De igual modo, pode-se verificar uma estrutura empresarial algorítmica quando há determinação prévia para que os trabalhadores sigam determinados regulamentos e protocolos, sendo irrelevante quais os profissionais em serviço. Dessa forma, desde que sigam as regras estabelecidas, haverá uma grande probabilidade de a empresa cumprir seu objeto de negócios. Menciona-se o funcionamento de um hospital moderno: o paciente se apresenta para a recepcionista que lhe faz um questionário-padrão, encaminha para a enfermeira que, seguindo o protocolo do hospital, inicia alguns exames principais, como aferir a pressão e medir a temperatura; o paciente é encaminhado para o médico plantonista do dia que analisa os exames realizados e, também seguindo o protocolo do hospital, encaminhará o paciente para novos exames ou prescreverá medicamentos (HARARI, 2016, p. 168).

Dessa forma, essa nova organização do trabalho e, por conseguinte, o seu controle, apresenta-se por meio da programação por comandos. Restituiu-se, portanto, ao trabalhador determinada parcela de autonomia na realização da prestação do trabalho, mas, ao mesmo tempo, essa liberdade é limitada pela programação, pela simples existência do algoritmo.

A partir da programação, do estabelecimento de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, incumbe ao trabalhador reagir de forma simultânea aos sinais recebidos para realizar os objetivos indicados pelo programa. Nesse novo modelo, os trabalhadores devem estar a postos e disponíveis para realizar as tarefas que lhes foram designadas.

Assim, os trabalhadores não seguem mais ordens, mas as regras determinadas pelo algoritmo, de modo que suas reações são esperadas. Dessa forma, o algoritmo - que pode ser reprogramado a qualquer momento -, garante que os resultados finais esperados pelo programador sejam alcançados, sem haver qualquer ordem direta do programador àqueles que realizam o trabalho.

Verifica-se que uma característica própria desse novo modelo de organização do trabalho é a necessidade de manter os trabalhadores

em constante insegurança acerca do trabalho, para que o controle possa ser realizado de forma eficiente, e os objetivos empresariais sejam alcançados. Os trabalhadores que seguem a programação do algoritmo recebem premiações, por meio de bonificações e/ou prêmios; já aqueles trabalhadores que não obedecerem aos comandos e objetivos determinados pelo algoritmo são punidos ou expulsos.

Outra peculiaridade na organização por comandos é a avaliação da realização dos objetivos, de modo que os trabalhadores estejam sujeitos a diversos métodos e técnicas de avaliação, tanto em relação à quantificação da mão de obra e dos objetivos cumpridos quanto à análise qualitativa do trabalho realizado (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 141).

Observa-se, no ajuste existente entre o trabalhador e a empresa, uma aliança, havendo uma “refeudalização” das relações (CARELLI, 2017, p. 141). Isso porque, em vez de o trabalhador se designar a receber ordens em tempo e lugar anteriormente predeterminados, atualmente, ele deve ficar a postos para realizar o próximo comando que lhe será designado, a fim de cumprir a tarefa determinada, submetendo-se às avaliações de desempenho.

Constata-se, portanto, que o controle por comandos - também denominado de controle por programação ou controle por algoritmo -, é a forma moderna da organização do trabalho. Transmuta-se a ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa (CARELLI, 2017, p. 142).

Alterou-se o formato, mas a natureza da relação permanece a mesma: há de um lado as empresas, que possuem o capital para investir na produção e nos serviços, e, de outro lado, os trabalhadores que têm somente o trabalho que será apropriado e utilizado pelas empresas para a realização de sua atividade econômica. “A *exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma*” (CARELLI, 2017, p. 142) e, por conseguinte, a ambivalência ínsita ao Direito do Trabalho permanece presente.

Esse novo modelo econômico, criado para adaptar-se aos tempos modernos, aproveitando o exército de trabalhadores ociosos, bem como a tecnologia existente, passou a ser denominado “economia de compartilhamento” ou *gig economy*.

#### 4.4 Uberismo

No modelo econômico da *gig economy*, é possível identificar duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* via aplicativos.

O trabalho *crowdwork* se refere a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataforma on-line, que colocam em contato diversas organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo conectar consumidores e trabalhadores em uma base global. O trabalho *crowdwork* é executado majoritariamente de forma on-line, executando microtarefas extremamente fragmentadas, que geralmente são monótonas e não demandam

muita qualificação, mas que não podem ser realizadas pela inteligência artificial, como responder a pesquisas, marcar fotos, avaliar elementos de texto. Há casos em que uma grande atividade é dividida em microtarefas independentes que, agrupadas, produzem um resultado específico (DE STEFANO, 2016, p. 462).

A principal diferença do trabalho *crowdwork* para o trabalho *on-demand* via aplicativos é que o primeiro se apresenta como um meio de contato entre o consumidor e o prestador de serviço, sem adentrar na direção do trabalho a ser prestado, tratando-se de variadas tarefas a serem realizadas por meio da *internet*.

Já o trabalho *on-demand* via aplicativos relaciona-se com a execução de atividades tradicionais, como transporte, limpeza, reparos domésticos, mas, também, podendo abranger trabalhos administrativos, sendo oferecidos por meio de aplicativos. As empresas que desenvolvem os algoritmos intervêm nos padrões mínimos de qualidade do serviço, bem como na seleção e gestão da força de trabalho. O trabalhador não pode se fazer substituir por outro trabalhador, ainda que também seja cadastrado na plataforma de trabalho sob demanda, sendo ambos punidos se assim agirem. Ainda, a atividade desempenhada pelo trabalhador insere-se no rol de atividades permanentes e normais, necessárias ao regular e contínuo funcionamento da empresa que desenvolveu o algoritmo. Somente a oferta e a demanda ocorrem de forma on-line, haja vista que a atividade em si é executada localmente, de forma não virtual, pelo trabalhador, sendo o pagamento realizado após a finalização do trabalho (DE STEFANO, 2016, p. 463).

Assim, no trabalho *on-demand* via aplicativos, há uma preocupação, pela plataforma, com a garantia da prestação do serviço realizado pelo trabalhador, de modo a existir formas de controle, a fim de se garantir uma qualidade mínima, padronizando a prestação de serviço em si.

As empresas que desenvolvem os algoritmos utilizados nos aplicativos fixam o valor da tarefa a ser realizada pelo trabalhador, sem qualquer consulta prévia, impondo o preço do serviço, além de aplicar punições para aqueles que não seguem a programação e bonificam os que obedecem aos comandos conforme o esperado e determinado pelo algoritmo. Deixa-se no passado o formato idealizado por Jeremy Bentham para o panóptico, de modo que, contemporaneamente, o controle realizado não é centralizado em um vigia em uma torre com visão periférica, mas disperso pelos milhares de consumidores que utilizam o aplicativo que, pelas avaliações e comentários, realiza a verificação do cumprimento da programação por parte dos trabalhadores.

Isso porque a tarefa do trabalhador é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios consumidores, que possuem, inclusive, o poder de retirá-lo do sistema do aplicativo. A plataforma estabelece um parâmetro avaliativo mínimo, de modo que uma avaliação negativa pode ensejar a sua dispensa, sob a forma de descadastramento do aplicativo, o que reforça a obrigatoriedade do cumprimento dos padrões de conduta estabelecidos pela empresa.

Os trabalhadores devem se mobilizar totalmente para a realização dos objetivos que lhe são repassados pelo aplicativo, além de se submeter aos

processos de avaliação de sua performance, notadamente, porque esse modelo dispensa a capacitação, haja vista a inesgotável possibilidade de expansão do rol de trabalhadores. Como mencionado no tópico precedente, o número de trabalhadores ociosos é alto, então, aquele que não cumpre os comandos do algoritmo é descartado. É o exército de reserva.

Ressalta-se que a avaliação realizada possui como destinatária a própria empresa, haja vista a impossibilidade de o consumidor escolher o trabalhador pela sua nota. A avaliação somente existe para o controle da qualidade do serviço prestado pelo trabalhador. O consumidor não pode ser fidelizado pelo trabalhador, apenas sendo conectados, aleatoriamente, pelo aplicativo. Os consumidores, portanto, não são clientes dos trabalhadores que lhes prestaram serviço, mas são clientes da própria empresa que desenvolveu o algoritmo da plataforma.

Ainda, se o trabalhador recusar a tarefa que lhe foi designada pelo aplicativo ou não se comportar conforme as regras estabelecidas pelo algoritmo, ele também é punido, sendo suspenso da plataforma ou, até mesmo, descredenciado.

O algoritmo também realiza o controle pela entrega de premiações. Isso porque, em momentos em que os trabalhadores normalmente iriam preferir ficar em casa, como em dias festivos, domingos e feriados, por exemplo, há incentivos financeiros, designados premiações, para que se mantenham ativos.

E, nesse aspecto, é importante mencionar que, nessa organização do trabalho, a tarifa estabelecida pelo algoritmo da plataforma costuma ser uma quantia tão baixa que, para o trabalhador retirar um montante razoável para sua subsistência, deve se manter ativo, efetivamente laborando, por longas horas de trabalho.

Inclusive, a precificação estabelecida unilateralmente pelo aplicativo é importante, pois controla o tempo de trabalho pela tarifa, de modo a exigir do trabalhador mais tempo de prestação de serviço para retirar o mínimo para a sobrevivência. Assim, se o trabalhador conseguisse reunir remuneração suficiente para sua subsistência com oito horas de trabalho por dia, quarenta e quatro horas semanais, com a garantia de um salário mínimo - patamares mínimos constitucionalmente previstos pelo art. 7º, IV e XIII, inclusive -, ele poderia fazê-lo; mas, com a baixa remuneração por hora trabalhada, consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o profissional ativamente trabalhando por muitas horas diárias.

Ainda, a baixa remuneração das tarifas também impacta diretamente o mercado. Estabelecendo preços baixos, essas empresas de aplicativo acabam por controlar o mercado, aniquilando a concorrência do mesmo segmento que observa os patamares mínimos impostos pelo ordenamento jurídico.

As empresas também costumam empregar "técnicas de *videogame*", com recompensas não monetárias ou monetárias de pequeno valor, a fim de estimular os trabalhadores a estender suas jornadas de trabalho. Essas técnicas partem do pressuposto de que as pessoas estabelecem metas remuneratórias e, assim, o algoritmo da empresa, por meio do aplicativo, envia informações, mensagens de que determinada meta está perto de ser cumprida. Criou-se,

portanto, um algoritmo que carrega, automaticamente, o próximo passo, uma oportunidade de tarifa melhor pouco antes de o trabalhador terminar a tarefa.

Assim, “[...] a *precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam.*” (CARELLI, 2017, p. 143). O fato é que o controle exercido pelos meios informatizados é muito mais intenso e muito mais fácil de ser realizado, haja vista que tudo fica registrado na própria plataforma: a data em que o trabalhador se cadastrou, a hora de conexão e desconexão, o tempo gasto em cada tarefa realizada, o valor recebido e a qualidade do serviço prestado, haja vista as avaliações que o trabalhador recebeu.

Nessa nova organização do trabalho, o controle do trabalhador é realizado pelo algoritmo que, por seu turno, é controlado por seu desenvolvedor, que é um ser humano. Então, o ser humano, com sua inteligência, estabelece a programação do algoritmo conforme os objetivos da empresa. Assim, verifica-se o controle das tarefas realizadas por meio de objetivos supostamente estipulados pelo sistema.

A empresa mais conhecida pelo trabalho *on-demand* via aplicativo é a Uber; por isso, esse modelo vem sendo conhecido como *uberismo*, no sentido de modelo de produção, tal como o *taylorismo*, *fordismo* e *toyotismo*, estudados em tópicos precedentes.

## 5 O DIREITO DO TRABALHO E O UBERISMO COMO MODELO DE PRODUÇÃO CONTEMPORÂNEO

O Direito do Trabalho é instrumento de civilização das relações sociais de trabalho, protegendo as diversificadas formas de exploração a partir da Revolução Industrial. Trata-se da “*técnica de civilização da técnica.*” (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 144).

Como anteriormente mencionado, a regulação do trabalho ocorre com a finalidade de regular a concorrência, garantindo-se patamares mínimos da dignidade da pessoa humana.

Assim, tratando-se o Direito do Trabalho de “*técnica de civilização da técnica*”, deve se adequar ao estado da arte desta última. Dessa forma, alterando a organização do trabalho, deve o Direito do Trabalho se moldar ao novo formato ao qual é apresentado.

Analisando com acuidade o Direito do Trabalho no ordenamento pátrio, é possível verificar que este possui instrumental suficiente para se adequar ao novo modelo de organização do trabalho e, por conseguinte, à nova técnica de exploração.

Como já elucidado, no início do século XX, quando o Direito do Trabalho se determinou como ramo jurídico autônomo, prevaleceu à época, na doutrina, jurisprudência e legislações europeias, o critério da subordinação como traço identificador do contrato de trabalho e, por conseguinte, dos destinatários da nova disciplina jurídica. Construiu-se o entendimento de que a subordinação jurídica seria identificada com a sujeição do trabalhador a ordens diretas e minuciosas do empregador.

Não obstante a relação de emprego resulte do apanhado indissolúvel de cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, é certo que a subordinação ganha o maior destaque na configuração da relação empregatícia. Contemporaneamente, é possível identificar três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural (DELGADO, 2019, p. 352).

Entende-se por subordinação clássica a situação derivada do contrato de trabalho, em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial sobre a atividade que desempenhará; ela manifesta-se pela intensidade de ordens diretas do tomador de serviços sobre o trabalhador. Já a subordinação objetiva manifesta-se pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Por fim, entende-se por estrutural a subordinação expressada pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019, p. 352).

Ressalta-se por essas três dimensões da subordinação jurídica se completam com harmonia, de modo a se enquadrar às novas organizações do trabalho. Esse fenômeno da subordinação foi, inclusive, positivado pelo legislador pátrio, ao conferir nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e incluir o parágrafo único ao mencionado dispositivo, por meio da Lei n. 12.551/11, equiparando os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica - identificada pelos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio:

Art. 6º, CLT: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (destaquei)

Assim, verifica-se que a legislação pátria expressamente determina o reconhecimento da relação de emprego àqueles que realizam trabalho alheio e estão submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, tal como ocorre com o modelo de produção encetado pelo uberismo.

Nos modelos de produção pretéritos, o Direito possibilitou a ficção do direito de propriedade do ser humano sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia "força de trabalho", neutralizando as faculdades mentais do trabalhador pela "organização científica do trabalho" (CARELLI, 2017, p. 139). O modelo organizacional do algoritmo trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho passa a se apresentar como uma fonte de

energia do ser humano, de sua propriedade, e que pode ser por ele alugada. Surge o "sujeito objetivo", dirigido pelo cálculo, e capaz de se adaptar em tempo real às alterações do ambiente para alcançar os objetivos que lhe são estabelecidos. Traça-se um novo liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador (SUPIOT *apud* CARELLI, 2017, p. 139).

Resta-se imprescindível a atuação do Direito do Trabalho nesse novo modelo de produção, haja vista que, tal como ocorreu na superação do taylorismo/fordismo pelo toyotismo, a tendência contemporânea é as empresas exponencialmente incorporarem elementos desse novo tipo de organização do trabalho. Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho alheio longe do alcance do Direito do Trabalho, "[...] pois, se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores"(CARELLI, 2017, p. 145) e, por conseguinte, deixaria o Direito do Trabalho de cumprir seu papel de regulador da concorrência.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No século XX, o modelo de produção era baseado no sistema taylorista/fordista. Na época, pautou-se o Direito do Trabalho com base na própria organização empresarial, que precisava e permitia que esse ramo jurídico se desenvolvesse daquela forma para uma reprodução da vida industrial.

Na reestruturação da produção do fordismo para o toyotismo, com a ideia de terceirização moderna, a empresa passava as especificações do produto que precisava para a empresa terceirizada. Esse ato já remete a uma singela ideia do algoritmo, pois o produto feito pela terceirizada deveria obedecer ao algoritmo/comando determinado pela empresa contratante.

Essa situação, contudo, modifica-se, potencializa-se. Isso porque as revoluções não acontecem do dia para a noite, mas se trata de um processo de aprofundamento de uma revolução anterior. Então, a reestruturação toyotista ganha uma dimensão imensa com a Revolução Digital.

Com a Revolução Digital, o elemento da rede e o elemento do algoritmo se potencializam quase ao máximo, porque se pode fazer isso por meio cibernético, por meio das tarefas estabelecidas e repassadas pelo algoritmo. Via internet, possibilita-se que uma empresa consiga contratar a produção que é realizada em qualquer lugar do planeta. O controle atual é realizado por meio da programação.

O Direito do Trabalho pátrio possui instrumental suficiente para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho. Encontram-se todos os elementos fático-jurídicos, estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT, no modelo de produção encetado pelo uberismo. O art. 6º da CLT expressamente estabelece a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo de emprego.

Ademais, não há legitimidade jurídica em interpretar essa nova forma de organização das atividades laborais por meio das plataformas de trabalho sob demanda com a possibilidade de empresas intermediarem a mão de obra alheia.

O fenômeno da intermediação de mão de obra, como visto, teve suas raízes no fim do século XVIII e início do século XIX, e foi pela constatação do efeito deletério do lucro pela mera venda do trabalho de outrem, aniquilando a dignidade da pessoa humana quando há sua mercantilização, que a OIT estabeleceu como primeiro princípio fundamental que "*o trabalho não é uma mercadoria*" (art. 1, Declaração referente aos fins e objetivos da OIT - Declaração da Filadélfia de 1944).

Assim, considerando a impossibilidade de haver forma alternativa de exploração do trabalho alheio longe da regulamentação do Direito do Trabalho, na análise da existência dos elementos fático- jurídicos necessários para a configuração da relação empregatícia, deve-se dar ênfase não à clássica forma de subordinação, com a presença de ordens pessoais e diretas, mas analisando a existência de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, tal como estabelecido, notadamente, no parágrafo único do art. 6º da CLT.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva; BREDI, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Brasília: ESMPU, 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 08 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55930/2013\\_rev\\_tst\\_v0079\\_n0004.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55930/2013_rev_tst_v0079_n0004.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 03 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Uberização do trabalho (lecture)*. Tribunal do Trabalho da 5ª Região, Bahia, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cAFekEiFSIs>. Acesso em: 23 jun. 2020.

CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*. Brasília: UnB, 1999.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. Comparative Labor Law & Policy Journal, Champaign. V. 37. n. 3, p. 461-471, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 5. ed. São Paulo: Globo, 2008.

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HUNT, E. K; SHERMAN, Howard J. *História do pensamento econômico*. Tradução: Jaime Larry Benchimol. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

KARL, Marx. *O capital: crítica da economia política: livro I*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 31. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

KARL, Marx; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, n. 4, p. 166-181, out./dez. 2012. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35822/2012\\_rev\\_tst\\_v078\\_n004.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35822/2012_rev_tst_v078_n004.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 abr. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. 353 f. Mestrado em Direito - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

ROMERO, Claudia Cristina Figueiredo. *A empresa Uber: um estudo de caso sobre a nova organização do trabalho*. 74 f. Mestrado em Direito - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SUÍÇA. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 08 abr. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, 21. ed. atual. Vol. II. São Paulo: LTr, 2003.



# PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA: NEOLIBERALISMO E TEMPOS DE PANDEMIA\*

## *PRECARIZATION OF TEACHING WORK IN THE PUBLIC NETWORK OF BASIC EDUCATION: NEOLIBERALISM AND PANDEMIC TIMES*

Bianca Silva Matos\*\*

Carolina Stagliorio Dumet Faria\*\*\*

### RESUMO

Com a chegada do neoliberalismo no Brasil, na década de 1990, o trabalho do professor da rede pública da educação básica sofreu um aumento em sua precarização. É objetivo do presente trabalho compreender se a pandemia da COVID-19 acentuou a fragilidade do papel do professor no cenário da educação básica pública. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, através de referências bibliográficas em livros, artigos científicos, reportagens e legislação que indicaram dificuldades trazidas pela pandemia e, conseqüentemente, pelo isolamento social para o exercício do magistério. O estudo levou à conclusão de que houve um crescimento da precarização do trabalho docente, em razão do contexto pandêmico e que, tendo em vista essas novas dificuldades, é provável que o professor tenha ainda mais obstáculos a enfrentar após o fim da pandemia.

**Palavras-chave:** Precarização. Trabalho docente. Rede Pública. Educação básica. Pandemia.

---

\* Artigo enviado em 04.04.2021 e aceito em 26.05.2021.

O presente trabalho é resultado de uma atividade avaliativa da disciplina Direito Educacional, ministrada conjuntamente pelos professores André Luís Batista Neves, Carlos Eduardo Behrmann Rátis Martins e Isabela Fadul de Oliveira no Semestre Suplementar da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. O desenvolvimento do trabalho foi orientado pelos professores André Luís Batista Neves, Sullivan dos Santos Pereira e Isabela Fadul de Oliveira.

\*\* Graduanda da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Endereço eletrônico: bianca.matos@ufba.br.

\*\*\* Graduanda da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Endereço eletrônico: carolina.dumet@ufba.br.

## ABSTRACT

*The implementation of neoliberalism in Brazil, in the 1990's, resulted in the increasing of precariousness in teaching jobs in public primary education. The objective of this paper is to analyze if the covid-19 pandemic accentuated the fragility of teaching roles in the scenery of public primary education. For this, a qualitative exploratory research was carried out through bibliographical references in books, scientific articles, reports and legislation that indicated the difficulties brought by the pandemic and, consequently, by social distancing, to teaching. The study led to concluding that there was an increase in the precariousness of teaching, due to the pandemic context and that, in light of these new difficulties, it is likely that the teachers will still have more challenges to face after the end of the pandemic.*

**Keywords:** Precariousness. Teaching. Public education. Primary education. Pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o início da propagação do Sars-CoV-2, em meados de fevereiro, no Brasil, a máquina estatal foi colocada em xeque. Um acontecimento inesperado e desafiador evidenciou a necessidade e o valor da atuação do Estado. O distanciamento social e os cuidados de higiene, como usar máscara, lavar as mãos e utilizar o álcool em gel, são as principais formas de prevenir a contaminação, uma vez que a vacinação ainda está em curso.

A educação, nesse contexto, sofreu impactos. A necessidade de adaptação à modalidade remota, o único meio seguro de continuar as atividades, apresentou-se no âmbito público e privado. A dificuldade de acesso à *internet* e aos meios tecnológicos; a intensificação de problemas psicológicos como estresse e ansiedade; a falta de interação entre os principais sujeitos, docentes e discentes; o aumento de responsabilidades e do tempo de trabalho e a carência de capacitação constituem alguns dos principais dilemas vivenciados.

Tendo em vista essas consequências causadas pela pandemia sanitária da COVID-19 e pelo processo de inserção dos ditames neoliberais no sistema educacional, revela-se importante investigar quais os impactos para o trabalho docente. Desse modo, o objetivo do presente artigo é compreender se a pandemia da COVID-19 acentuou a precarização da relação de trabalho dos professores da educação básica pública. Para esse fim, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, através de referências bibliográficas em livros, artigos científicos, reportagens e legislação.

O primeiro tópico objetiva, em uma perspectiva histórica e jurídica, analisar o papel do docente nas principais normas editadas a partir da década de 1990. O segundo, por sua vez, reflete sobre a influência do neoliberalismo na precarização do trabalho docente. O terceiro tópico articula os debates traçados nas partes anteriores com as vivências da categoria na pandemia, evidenciando as consequências desencadeadas.

## 2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E O PAPEL DO DOCENTE

Para compreender o lugar do docente a partir do contexto neoliberal, é necessário entender o período histórico. Compreende-se que a implementação do neoliberalismo no Brasil foi potencializada na década de 1990, período em que o Brasil elegeu Fernando Collor de Mello como Presidente da República, logo após o fim do mandato de José Sarney.

Como o período autoritário ainda era recente na história do país, sua principal consequência econômica perdurava: a inflação. Assim, Collor de Melo criou o "Plano Collor", um conjunto de medidas que envolveram a criação de uma moeda nova, mudança de leis trabalhistas e abertura do mercado nacional. Além disso, reduziu os investimentos públicos e privatizou empresas estatais, atitudes características da política neoliberal.

Contudo, após o *impeachment* de Collor de Mello no ano seguinte à sua posse, seu vice, Itamar Franco, assumiu a presidência. Com sua ascensão ao cargo, nomeou o Senador Fernando Henrique Cardoso (FHC) para Ministro da Fazenda; este desenvolveu o "Plano Real" que reduziu a inflação e permitiu investimentos com maior previsibilidade.

Em 1994, foram concretizadas as ideias neoliberais, com a eleição de FHC para Presidente, a partir de medidas como venda de bancos estaduais, redução de 20% dos funcionários públicos, terceirização de trabalhadores e privatização de telefonia estatais. As consequências de tais políticas estão presentes até hoje, afinal, diversos setores públicos viram seus investimentos diminuir, como foi o caso da educação.

Vale destacar que a porcentagem do PIB (Produto Interno Bruto) direcionada para gastos com a educação durante o período do governo FHC variou entre 4,3% e 3,9% (NEGRI, 2014), enquanto a porcentagem do gasto público com educação variou entre 5,1% e 6%, nos anos de 2010 e 2018 (OLIVEIRA, 2018).

Por outro lado, em uma perspectiva jurídica, a Constituição de 1988, apelidada de "Constituição Cidadã", havia acabado de entrar em vigor. De acordo com Carlos Rátis, em sua obra *Habeas Educationem*,

[...] o texto originário da Constituição Federal de 1988 instaurou uma nova era de proteção ao direito à educação, criando o mais completo e avançado arcabouço jurídico na proteção do direito de acesso ao ensino fundamental do mundo, impondo, expressamente, a necessidade do Estado em oferecer um ensino com garantia de padrão de qualidade. (RATIS, 2015, p. 52).

Já nos âmbitos infraconstitucional e organizacional, em uma tentativa de melhorar a qualidade do ensino, através da implementação de diversas avaliações no país, para que fossem identificados os fatores que interferem no projeto de aprendizagem, foi criado, em 1990, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica.

Em 1995, foi criada a TV ESCOLA, cujo principal objetivo é o aperfeiçoamento e valorização dos professores da rede pública e melhoria da qualidade de ensino. Um ano após, em 1996, entrou em vigor a Lei 9.394/1996, que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).

Por fim, é indispensável rememorar que em 1998 foi criado o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), visando a avaliar o desempenho dos alunos e das instituições de ensino. Vale lembrar que, a partir de 2001, o ENEM passa a ser utilizado para o ingresso no ensino superior.

A compreensão do panorama supracitado faz-se necessária para entender o papel do docente nas principais normas editadas a partir dos anos de 1990.

Com a publicação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96), passou-se a exigir "[...] professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio." (BRASIL, 1996).

Além disso, a lei previu que a formação inicial de docentes daria preferência ao ensino presencial, sendo os recursos e tecnologias de educação a distância utilizados apenas de forma subsidiária. Isso gerou a necessidade de adaptar o ensino ao surgimento de novas tecnologias.

Ademais, a lei prevê a valorização dos profissionais de educação pelos sistemas de ensino, através do aperfeiçoamento profissional continuado, com licenciamento constante e remunerado para esse fim, piso salarial profissional, condições adequadas de trabalho, entre outros fatores.

Já no contexto de trabalho da categoria, a Lei nº 9.394/96 instituiu o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; o aperfeiçoamento profissional continuado, com licenciamento constante e remunerado para esse fim; a progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho; período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária; e condições adequadas de trabalho. Ressalta-se que a Lei não detalha quais condições seriam essas.

Ainda no mesmo período, a Emenda Constitucional nº 14/96 criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), com o objetivo de promover o financiamento da educação básica pública.

Do valor obtido no Fundo, 60%, no mínimo, deveriam ser aplicados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício no ensino fundamental público, e os outros 40%, no máximo, em ações de manutenção e desenvolvimento, como capacitação de professores e aquisição de equipamentos.

No que toca ao salário do professor, nos termos da FUNDEF, não haveria valor mínimo, nem valor máximo, de modo que as escalas salariais ficam a cargo dos governos Estaduais e Municipais em seus respectivos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério.

Esses aspectos demonstraram que a vontade do legislador aparentava ser a valorização do profissional educador, mas a realidade do professor de escola pública será debatida mais adiante ao longo do presente trabalho.

A partir dos anos 2000, alguns acontecimentos influenciaram na visão do professor na educação, dentre eles, três se destacam: a aprovação do primeiro Plano Nacional da Educação (PNE); a instituição de um piso salarial nacional para os professores da rede pública e a aprovação de um segundo Plano Nacional de Educação.

No que toca ao primeiro deles, com a aprovação de um Plano Nacional de Educação em 2001, com duração de 10 anos, os Estados e os Municípios ficaram com a incumbência de elaborar os planos decenais correspondentes. O anexo do Plano apresentou alguns requisitos para a valorização do magistério:

A valorização do magistério implica, pelo menos, os seguintes requisitos:

- \* uma formação profissional que assegure o desenvolvimento da pessoa do educador enquanto cidadão e profissional, o domínio dos conhecimentos objeto de trabalho com os alunos e dos métodos pedagógicos que promovam a aprendizagem;
- \* um sistema de educação continuada que permita ao professor um crescimento constante de seu domínio sobre a cultura letrada, dentro de uma visão crítica e da perspectiva de um novo humanismo;
- \* jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula;
- \* salário condigno, competitivo, no mercado de trabalho, com outras ocupações que requerem nível equivalente de formação;
- \* compromisso social e político do magistério. (BRASIL, 2001, p. 64).

Ainda de acordo com as diretrizes do anexo, os quatro primeiros requisitos deveriam ser supridos pelo sistema de ensino, enquanto o compromisso social e político do magistério deveria ser papel do próprio professor. Essa imposição transfere parte da responsabilidade da valorização da profissão para o profissional, mas é essencial destacar que, na prática, sem boas condições de trabalho, é difícil haver compromisso social e político.

Outro ponto de destaque foi a instituição, em 2008, de piso salarial profissional nacional para os docentes da rede pública da educação básica (Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008), no valor de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais para até 40 horas de aula semanais. Ao calcular quanto esse montante corresponde em hora-aula, chega-se à conclusão de que esse valor é de, aproximadamente, R\$ 6,00 (seis reais), ainda que as diretrizes educacionais indiquem a valorização do trabalho do professor.

Por fim, houve a aprovação de um segundo Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014), com diretrizes, metas e estratégias para a educação para o prazo de 10 anos. Esse Plano apresenta,

como uma de suas diretrizes, expressamente, a valorização dos profissionais de educação. Além disso, em seu anexo, apresenta como meta número 17

[...] valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. (BRASIL, 2014).

Com isso, é possível notar que há, em princípio, uma maior preocupação na valorização do docente nas normas editadas a partir da década de 1990; no entanto, é necessário compreender a realidade desse contexto histórico.

### 3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO NEOLIBERAL

Inicialmente, é preciso ressaltar que, no desenvolvimento dessa investigação, o neoliberalismo é entendido como uma racionalidade, uma vez que estrutura e organiza não só a conduta dos governantes, mas também dos governados. A principal característica da racionalidade neoliberal é a "[...] generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação" em um "[...] conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

A expansão do neoliberalismo a partir dos fins da década de 1970 e a crise do *welfare state* impulsionaram "[...] processos de regressão da própria socialdemocracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal." Implementado nos países capitalistas centrais e, posteriormente, nos países subordinados, o neoliberalismo criou

[...] programas de reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional. (*sic*) (ANTUNES, 2001, p. 40).

No âmbito das relações de trabalho, a flexibilização e a desregulamentação das normas trabalhistas constituem bases para a intensificação da precarização social do trabalho. Esta pode ser compreendida como um processo contraditório, posto que

[...] desperta tanto resistências por parte dos trabalhadores quanto, tendencialmente, apresenta-se como processo contínuo cujos mecanismos de imposição se entrelaçam com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema. (ANTUNES, 2018, p. 160).

As consequências apresentadas por esse fenômeno são intensificadas nas épocas de crise e se apresentam em diferentes formas

[...] capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado na casa dos próprios trabalhadores, até aquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais. (ANTUNES, 2018, p. 160).

Além dos impactos nas relações de trabalho, as políticas empreendidas por essa forma de sujeição também remodelaram a estrutura estatal, posto que os defensores da racionalidade salientaram o “grande” custo despendido em políticas sociais e nos serviços públicos. Estes, segundo esse discurso, por falta da concorrência, “[...] alimentavam a irresponsabilidade, a incompetência, a injustiça, a espoliação e o imobilismo.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 207).

A pressão imposta pelos países desenvolvidos desencadeou a adoção dessas estratégias pelos países da América Latina e do Caribe. Graça Druck aponta, nos termos do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em razão das mudanças empreendidas pelos governos, houve uma “baixa produtividade do trabalho e um aumento do desemprego e da informalidade”, principalmente, nos países que diminuíram os mecanismos de proteção social e flexibilizaram suas legislações, por meio da liberação de contratos e demissões (DRUCK, 2011, p. 44).

No Brasil, a reforma do Estado desencadeada pela agenda política de FHC coadunou com as teorias “desburocratizantes” anteriormente citadas, uma vez que regulamentou a privatização das empresas estatais, reduziu o gasto público, abriu o mercado para o capital estrangeiro e flexibilizou as normas trabalhistas (MARONEZE; LARA, 2003). De acordo com José dos Santos Carvalho Filho, a Emenda Constitucional nº 19/1998 materializou a política de reforma, a partir da inserção, por exemplo, do princípio da eficiência que busca produtividade, economicidade do serviço público, qualidade, celeridade, presteza, desburocratização e flexibilização (CARVALHO FILHO, 2020).

Denise Lemos ressalta, especificamente, os seguintes impactos:

[...] quebra da estabilidade, com a conseqüente possibilidade de demissão dos servidores não-estáveis e de servidores estáveis; avaliação de desempenho; supressão do regime jurídico único; fim da isonomia; exigência de lei estabelecendo a fixação ou alteração das remunerações dos servidores e dos subsídios, estabelecimento de um teto de remuneração para o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos, equivalentes ao valor do subsídio do Ministro do Supremo Tribunal Federal. (LEMOS, 2007, p. 58).

Assim, nota-se que a precarização das relações de trabalho não só incidiu no setor privado, mas também foi protagonizada no público. Houve

um processo de docilização dos servidores públicos, ao se impor e se estruturar em uma ordem mercadológica sob os ditames da produtividade, eficiência e economicidade. A lógica de redução de gastos de pessoal por meio da redução de salários e demissões revela a política da iniciativa privada adotada pelo Estado, representando, consequentemente, "[...] um rompimento com uma política administrativa que prezava pelos princípios da impessoalidade, moralidade e transparência, que visavam combater o fisiologismo." (LEMOS, 2007, p. 59).

Ao entender as políticas neoliberais como uma racionalidade, não é possível desvincular sua promoção no âmbito da educação básica pública, ponto central da presente discussão. A partir de 1990, houve uma ampliação das reformas no sistema educacional, criando uma fragmentação, de acordo com as classes sociais, na qual a parcela da população com maior poder aquisitivo possui a liberdade de frequentar ambientes com melhor infraestrutura e ensino. A adoção de mecanismos empresariais para o funcionalismo público da educação e a criação de "estímulos eficazes", como a falta de estabilidade e a condição de vigilância imposta ao empregado público, foram condicionantes para a realização de um trabalho considerado eficaz e barato.

É necessário entender que o Estado é um corpo alienado, "[...] quando, apesar de decretar que todos são iguais diante da lei, mantém intactas as relações materiais e desiguais de poder." (LEMOS, 2007, p. 65). A falta de uma infraestrutura adequada para o desempenho de certas funções de coordenação demonstra a precariedade inerente às bases materiais estatais.

O docente, sujeito participante dessa estrutura, vê-se, nesse âmbito, em um processo alienante, sendo que alguns pontos podem ser suscitados. O primeiro diz respeito à participação dos servidores na tomada de decisões, o que somente acontece por representação, "[...] sendo raros os que têm autonomia e competência para se pronunciar, enquanto profissionais." O segundo, por sua vez, está relacionado aos estereótipos pejorativos que caracterizam os funcionários pela "[...] falta de ambição intelectual, pela acomodação, despreocupação com resultados, garantia de emprego, acumulação de funções e gratificações." O terceiro diz respeito à alienação "[...] na falta de integração do trabalho individual numa produção coletiva com significado social." (LEMOS, 2007, p. 66).

A transformação no capitalismo vivenciada pelo Brasil na década de 1990 atingiu o sistema educacional. As modificações foram implementadas por meio das orientações do Banco Mundial (BM), Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL) e Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em atuação conjunta com o Ministério da Educação (MEC). As reformas objetivavam "[...] empreender novas formas de controle e gerenciamento do ensino para assegurar a eficiência na aplicação dos recursos, visto como alvo dos problemas educacionais." (MARÓNEZE; LARA, 2011, p. 63).

O Plano Decenal de Educação para Todos, elaborado em 1994 no Governo de Itamar Franco, assim como outros documentos editados no período, estabeleceu diretrizes para ampliar e racionalizar os custos com a educação.

Desse modo, o Estado atuaria em uma atenção mínima, "mas apoiada numa suposta justiça social." A conformação à racionalidade neoliberal foi regulada por mecanismos mais flexíveis, inclusive na gestão de recursos humanos. A serviço da valorização do capital, "[...] a reestruturação produtiva requisita a flexibilidade, a propagação do individualismo e da competitividade, exige-se também que a educação esteja em sintonia com esses propósitos." O docente, nesse contexto, é inserido em uma rotina de cumprimento de rotinas predeterminadas, com objetivo de enfraquecer a organização coletiva da categoria, na luta e na defesa dos direitos sociais e na melhoria das condições de trabalho (MARONEZE; LARA, 2011, p. 64).

A LDB, o PNE e o FUNDEF apontaram novas perspectivas para o trabalho docente como o estatuto do magistério, planos de cargos, salários e carreiras. As modificações dispostas revelaram a adoção de uma gestão educacional sob o espectro da reestruturação capitalista.

A LDB trouxe princípios e diretrizes que desencadearam uma descentralização administrativa e pedagógica ao atribuir a importância para o nível local, "[...] com seus limitados recursos, as condições favoráveis para cumprir, mesmo que no plano simbólico, as metas de qualidade da educação." (MARONEZE; LARA, 2011, p. 65). O FUNDEF delegou aos municípios a competência de definir os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, sem dispor os princípios norteadores para a tarefa. Essa subjetividade encobriu as necessidades de valorização do docente. Por sua vez, o PNE construiu as propostas de aperfeiçoamento, salário digno e carreira do magistério sob uma base ideológica neoliberal de conferir uma melhor remuneração a um maior nível de desempenho atribuído, em sua maioria, pela pretensa formação continuada dos docentes. Um aperfeiçoamento desvinculado de um caráter acrítico e técnico (MARONEZE; LARA, 2011).

Desse modo, é possível notar os impactos que a inserção das políticas neoliberais no sistema capitalista proporcionou nas diversas esferas da sociedade. A fragilização da relação de trabalho, no âmbito público e privado, atrelada à negação das políticas sociais contribuem para o agravamento da precarização do trabalho. No sistema educacional, é notória a desvinculação do resultado e daquele que o produz, o docente.

Além do trabalho em sala de aula, os docentes realizam atividades de gestão e organização escolar, resultando em uma alteração da natureza e definição do trabalho. A inclusão de estratégias que espelham o desenvolvimento do trabalho industrial, no que diz respeito ao cumprimento de metas e pressão psicológica por resultado, fragmenta a construção do conhecimento e gera a conseqüente formação de alunos sem percepção crítica da realidade na qual estão inseridos.

#### **4 TRABALHO DOCENTE NO CONTEXTO DA PANDEMIA SANITÁRIA DA COVID-19**

Como anteriormente citado, a precarização do trabalho é intensificada em crises. Na conjuntura da pandemia sanitária da COVID-19 não foi diferente.

A atuação do Estado se mostrou extremamente importante para buscar alternativas de contenção da doença, bem como para empreender políticas de adequação das atividades básicas à modalidade virtual, posto que a principal medida de prevenção, até o momento sem uma vacinação em massa, é o distanciamento social e os cuidados de higiene. A educação pública se viu no dilema de se adaptar à realidade ao mesmo tempo em que está inserida em uma conjuntura marcada pela desigualdade latente de acesso às tecnologias.

O Ministério da Educação (MEC) editou portarias, tais como as de nº 343/2020 e nº 395/2020, que permitiram, respectivamente, a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia e a possibilidade de prorrogação de vigência da Portaria nº 343/2020. Já o Presidente Jair Bolsonaro editou a Medida Provisória (MP) nº 934, de 1º de abril de 2020, a qual flexibilizou o cumprimento da quantidade mínima de dias letivos (200), em razão da pandemia da Covid-19, na educação básica e universidades.

A MP foi convertida na Lei nº 14.040, em 18 de agosto de 2020. No que se refere especificamente à educação básica, o art. 2º prevê, para a educação infantil, a dispensa da obrigatoriedade do cumprimento dos dias letivos mínimos, bem como para o ensino fundamental, desde que cumprida a carga horária mínima anual de 800 horas, sem prejuízo da qualidade do ensino e da garantia dos direitos e objetivos de aprendizagem. Foram vetados os seguintes temas: a União prestar assistência técnica e financeira de forma supletiva aos Estados, aos Municípios e ao Distrito Federal nas atividades realizadas no período de calamidade pública; a implementação de medidas necessárias ao retorno das aulas graduais; a distribuição imediata dos gêneros alimentícios adquiridos com recursos financeiros recebidos do Programa Nacional de Alimentação Escolar aos pais ou aos responsáveis dos estudantes matriculados na rede pública de educação básica (BRASIL, 2020). Nota-se a clara política de desvinculação do papel da União de auxiliar os demais entes federativos.

Alinhado a essa agenda, em meados de setembro, o Ministro da Educação, Milton Ribeiro, afirmou em entrevista ao Estadão que "[...] a pandemia do novo coronavírus acentuou a desigualdade educacional no País. "Não é um problema do MEC, mas um problema do Brasil." (SOARES, 2020). Isso revela desconformidade, de acordo com os termos do art. 1º da Lei nº 10.195/2019; dentre as hipóteses elencadas, o MEC tem como área de competência a política nacional de educação, a assistência financeira a famílias carentes para a escolarização de seus filhos ou dependentes e a educação no ensino infantil, fundamental, superior, profissional, de jovens e adultos e à distância (BRASIL, 2020).

Ainda nesse contexto, o Poder Executivo apresentou a Proposta de Emenda à Constituição nº 32/20, a chamada "PEC da Nova Administração Pública", a qual altera 27 trechos da Constituição e introduz 87 novos. As principais alterações referem-se à contratação, à remuneração e ao desligamento de pessoal, a partir da introdução do fim da estabilidade, do Regime Jurídico Único e da redução dos concursos públicos.

Há uma clara violação aos princípios implícitos e explícitos da Administração Pública, por meio da "[...] rejeição da função protetiva do Estado, através da negação do direito do trabalho e do direito previdenciário." (DRUCK; REIS; LEONE, 2020, p. 1). Percebe-se a tentativa de desvirtuamento da garantia constitucional da estabilidade dos servidores e dos concursos públicos, uma vez que as disposições presentes na proposta de emenda constitucional possibilitam a ocorrência de práticas de apadrinhamento, nepotismo e situações nas quais os servidores fiquem "[...] à mercê de chefias ou de políticos que possam demiti-los, inclusive por perseguição política." (DRUCK; REIS; LEONE, 2020, p. 1).

As pautas neoliberais vêm sendo aplicadas no âmbito do trabalho de forma abrupta desde a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, da Lei da Terceirização, ambas em 2017, e da Reforma da Previdência, em 2019. Em um período complexo, os servidores públicos, incluídos os professores, foram atingidos por uma nova proposta de reforma que visa a aumentar a precarização de suas atividades. Salienta-se que quanto mais frágil a legislação protetiva maior o grau de precarização das condições de trabalho (DRUCK; REIS; LEONE, 2020).

No que diz respeito ao contexto de trabalho dos docentes, as escolas brasileiras se encontram com o desafio de criar vínculos com os alunos no período de isolamento social. As medidas de adaptação ao modelo de ensino remoto foram objeto de análise da pesquisa "Planejamento das Secretarias de Educação do Brasil para ensino remoto" realizada pelo Centro de Inovação para a Educação Brasileira (CIEB) em parceria com o Conselho Nacional de Secretários Educação (Consed), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime) e a Fundação Lemann. Os resultados, publicados em abril de 2020, mostram que 84% das secretarias municipais são respondentes, 63% delas ainda não tinham orientação sobre qual estratégia de ensino adotar no período. Esta corresponderia à implementação de plataformas *on-line*, videoaulas gravadas (redes sociais), materiais digitais via redes, aulas *on-line* ao vivo (multisseriadas e específicas), aulas via TV ou nenhuma das opções (CIEB, 2020).

A informatização e as infraestruturas computacionais impactam profundamente os indivíduos. Os aparelhos de forma indireta ou, até mesmo direta, constroem as vontades, o consumo, a disponibilidade, a opinião política e moral. Desse modo, há a chamada sociedade digital, marcada "[...] por complexas interações entre vida social e conhecimento, entre pesquisa social e ação social." (LIMA; BRIDI, 2019, p. 328).

No mundo do trabalho, a inserção criou os trabalhadores digitais ou informacionais, inseridos em uma lógica de contratação e remuneração flexíveis, demonstrando que essa organização responde à demanda imposta pelos paradigmas neoliberais (LIMA; BRIDI, 2019).

A pandemia sanitária da COVID-19 impôs que diversos trabalhos fossem desenvolvidos a partir do uso das tecnologias de informação e comunicação. No âmbito da educação, para que as aulas continuassem, foi necessário que as escolas criassem mecanismos ao mesmo tempo em que estão

inseridas em um contexto de problemas estruturais, uma vez que no Brasil a desigualdade de acessos aos meios digitais ainda é uma realidade. Segundo dados da PNAD Contínua TIC 2018, 46 milhões de brasileiros não acessam a rede, sendo que nas áreas rurais o percentual chega a 53,5% (IBGE, 2018).

Embora o desenvolvimento de atividades remotas solicite, em maior medida, uma qualificação do trabalhador, conforme pesquisa realizada com professores da educação básica das redes públicas estaduais e municipais pelo Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente da Universidade Federal de Minas Gerais, em junho de 2020, 84% dos professores continuam a desenvolver atividades de forma remota; no entanto, somente 28,9% dos respondentes afirmam possuir facilidade para o seu uso. 53,6% dos professores municipais não receberam nenhum tipo de formação para o uso de tecnologias digitais, em contraponto a 24,6% das redes estaduais de ensino (GESTRADO, 2020).

Somada à falta de capacitação, a jornada de trabalho também deve ser objeto de reflexão. Como já apontavam Jacob Carlos Lima e Maria Aparecida Bridi, "[...] professores, pesquisadores e outros [...] utilizam essas tecnologias e, cada vez mais, têm suas atividades determinadas pela utilização de dispositivos informacionais." (LIMA; BRIDI, 2019, p. 332). A mudança no ambiente de trabalho intensificou a mistura entre a vida particular do trabalhador e a reservada ao desenvolvimento das atividades profissionais, possibilitando, assim, a extrapolção da carga horária.

A pesquisa "A situação dos professores no Brasil" realizada pela Revista Nova Escola, no mês de maio, que contou com a participação de 8.121 docentes, apresenta dados que corroboram essa discussão: 30% dos respondentes classificaram a experiência virtual como ruim ou péssima; 66% já precisaram se afastar do trabalho por questões de saúde; estresse e dor de cabeça (63%), insônia (39%) e dores nos membros (38%) foram as principais queixas apresentadas. Ressalta-se ainda que 51,1% dos professores relatam não ter recebido formação de suas redes ou mantenedores para trabalhar (NOVA ESCOLA, 2020).

Nota-se, a partir dessas informações, uma maior intensificação da precarização das relações de trabalho do docente, esta já iniciada nos anos de 1990, como discutido nos tópicos anteriores. A inserção das tecnologias de informação e comunicação evidencia a desvalorização, a pressão psicológica por cumprir metas e a falta de estrutura inerente ao ensino. É possível inserir mais um ponto de discussão a esse processo: a inclusão massiva dos professores como categoria de trabalhadores que utilizam o *home office* e sofrem as consequências dessa modalidade de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento do novo coronavírus acentuou a desigualdade socioeconômica e a precarização do trabalho docente já existente; assim, identificam-se possíveis obstáculos a serem enfrentados pelos docentes

no exercício do magistério da rede pública, principalmente no âmbito da educação básica.

A primeira provável dificuldade, que acabou transparecendo durante a pandemia, é a necessidade de tornar os conteúdos lecionados mais próximos da realidade e das necessidades concretas. De acordo com Luiz Gomes, docente da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, um exemplo é o distanciamento do assunto "vírus", lecionado em biologia no ensino básico. Com a pandemia, notou-se que ele é distante da realidade, o que ocorre com praticamente todos os conteúdos (GOMES, 2020).

Portanto, o docente precisará aproximar a educação teórica das escolas daquilo que se vê na prática, exigindo-se do profissional de educação maior planejamento de aula, mais estudo; porém, provavelmente essa reinvenção não será acompanhada de um aumento proporcional de sua remuneração.

Outro aspecto que pode ter impacto na sala de aula, conforme a experiência proporcionada durante a pandemia, é o aumento da carga horária do professor. O isolamento fez os professores trabalharem ainda mais, na busca pela manutenção da qualidade de suas aulas, ainda que à distância. De acordo com Lourdes Atié, colunista do "Desafios da Educação", há um consenso entre muitos docentes de que se está trabalhando mais em casa do que antes da pandemia, principalmente com a exigência, pela escola, de avaliações a respeito da aprendizagem dos seus alunos (ATIÉ, 2020).

Uma outra questão com a qual os professores já estão lidando, que ainda não apresenta aparente solução, é a evasão escolar dos alunos sem acesso à *internet* e aparelhos eletrônicos. Trata-se de uma questão mais voltada para a administração das escolas e dos dirigentes educacionais, mas não deixa de tangenciar o trabalho do professor que, para dar aula, precisa do aluno.

Por fim, tem-se como potencial desafio para o docente a utilização da *internet* em sua residência ou local escolhido para teletrabalhar. Além do aumento da carga horária, pela necessidade de criar um material adaptado para essa realidade, é preciso lembrar que, ao dar aula *on-line*, o professor é responsável pela *internet*, água, luz, entre outras despesas da casa ou outro local escolhido por ele que se torna um "ambiente de trabalho".

Dessa forma, nota-se que esses fatores - a necessidade de tornar os conteúdos lecionados mais próximos da realidade, o aumento da carga horária do professor, a evasão escolar dos alunos sem acesso à *internet* e aparelhos eletrônicos e a utilização de *internet* - são problemas que não só afetam o exercício do magistério da rede pública, mas evidenciam e perpetuam uma conjuntura historicamente desigual; afinal, os obstáculos enfrentados pelos docentes não deixam de ser, também, dificuldades enfrentadas pelos alunos, em especial, pelos de menor condição socioeconômica.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo *et al.* *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez; Buenos Aires, Argentina: CLACSO, 2001. p. 35-48.

ATIÉ, Lourdes. Pandemia é oportunidade para repensar a formação docente. *Desafios da Educação*, [S. l.], 15 jun. 2020. Disponível em: <https://desafiosdaeducacao.grupoa.com.br/formacao-docente-pandemia/>. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.040, de 18 de agosto de 2020. Estabelece normas educacionais excepcionais a serem adotadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020; e altera a Lei nº 11.947, de 16 de junho de 2009. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.040-de-18-de-agosto-de-2020-272981525>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Plano Nacional de Educação. Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm). Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Plano Nacional de Educação. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso 30 mar. 2021.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. - 34. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CIEB. Centro de Inovação para Educação Brasileira. *Planejamento das Secretarias de Educação do Brasil para Ensino Remoto*. Disponível em: [https://cieb.net.br/pesquisa-analisa-estrategias-de-ensino-remoto-de-secretarias-de-educacao-durante-a-criese-da-covid-19/javascript\(0\)](https://cieb.net.br/pesquisa-analisa-estrategias-de-ensino-remoto-de-secretarias-de-educacao-durante-a-criese-da-covid-19/javascript(0)). Acesso em: 30 mar. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. *Dicionário Desenvolvimento e Questão Social. 110 problemáticas contemporâneas*. IVO, Anete B.L. (coord.) 2. ed. São Paulo: Annablume; Brasília: CNPQ, 2020.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*. Salvador, vol. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Graça; REIS, Samara; LEONE, Emmanoel. A "reforma administrativa" do governo Bolsonaro/Guedes: rumo à extinção de servidores e dos serviços públicos no Brasil. *Jornal GGN* [S. l.], 17 de set. de 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/a-reforma-administrativa-do-governo-bolsonaro-guedes-rumo-a-extincao-de-servidores-e-dos-servicos-publicos-no-brasil/>. Acesso em: 26 jan. 2021.

GESTRADO. Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente. *Relatório Técnico: Trabalho Docente em Tempos de Pandemia*. Disponível em: [https://www.uncme.org.br/Gerenciador/kcfinder/upload/files/cnte\\_relatorio\\_da\\_pesquisa\\_covid\\_gestrado\\_v02.pdf](https://www.uncme.org.br/Gerenciador/kcfinder/upload/files/cnte_relatorio_da_pesquisa_covid_gestrado_v02.pdf). Acesso em 30 out. 2020.

GOMES, Luiz. Professor enfoca desafios da docência pós-pandemia: Luiz Gomes, da Ufersa, fala sobre "Pedagogia da motivação: a nova docência pós-pandemia" em atividade promovida por escola estadual. *Portal do Rio Grande do Norte*, [s. l.], 2 set. 2020. Disponível em: <https://portaldom.com/professor-enfoca-desafios-da-docencia-pos-pandemia/>. Acesso em: 6 out. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *PNAD Contínua TIC 2017: Internet chega a três em cada quatro domicílios do país*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23445-pnad-continua-tic-2017-internet-chega-a-tres-em-cada-quatro-domicilios-do-pais>. Acesso em: 30 mar. 2021.

LEMOS, Denise Vieira da Silva. *Alienação no trabalho docente? O professor no centro da contradição*. Tese (doutorado) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2007.

LIMA, Jacob; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, Salvador, vol. 32 nº 86, 2019.

MARONEZE, Luciane Francielli; LARA, Angela Mara de Barros. A precarização do trabalho docente no contexto da reorganização capitalista e das mudanças na legislação educacional brasileira pós 1990. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, Londrina, v. 3, nº 2, p. 58-70, dez. 2011.

MEC. Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br>. Acesso em: 19 mar. 2021.

NEGRI, Barjas. *O financiamento público da educação básica no Brasil: 1998-2012*. Fundação para o Desenvolvimento da Educação, [s. l.], p. 4, 2014.

NOVA ESCOLA. A situação dos professores no Brasil durante a pandemia. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://nova-escola-producao.s3.amazonaws.com/MEWKNNjz3TJ8kKd7UhrpCuVcR95vP4VAEk83JtQSe4cferz85NnUvehrccET/ne-pesquisa-professor-final-1.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

OLIVEIRA, Kelly. Brasil gasta 6% do PIB em educação, mas desempenho escolar é ruim. Agência Brasil, [S. l.], 6 jul. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-07/brasil-gasta-6-do-pib-em-educacao-mas-desempenho-escolar-e-ruim#:~:text=O%20Brasil%20gasta%20anualmente%20em,%2C%20de%205%2C5%25>. Acesso em: 9 nov. 2020.

SOARES, Jussara. Volta às aulas no país e acesso à internet não são temas do MEC, diz ministro. O Estado de S. Paulo, [S.l.], 24 de set. de 2020. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,voltas-as-aulas-no-pais-e-acesso-a-web-nao-sao-temas-do-mec-diz-ministro,70003450120>. Acesso em: 04 abr. 2020.

# REVOLUÇÃO DIGITAL E A RELEVÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO\*

## *DIGITAL REVOLUTION AND THE RELEVANCE OF ALGORITHMIC TRANSPARENCY IN WORK RELATIONSHIPS*

Ana Carolina Rodrigues Parreira\*\*

“As rodas da máquina têm de girar constantemente, mas não podem fazê-lo se não houver quem cuide delas. É preciso que haja homens para cuidar delas, homens tão constantes como as rodas nos seus eixos, homens são de espírito, obedientes, satisfeitos em sua estabilidade.” Aldo Huxley em *Admirável Mundo Novo*.

### RESUMO

As inovações tecnológicas da chamada revolução digital 4.0 impactaram o modo de viver dos indivíduos. Atingido, também, o universo trabalhista. É notório que programas de *software* de inteligência artificial têm sido utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o auferimento de produtividade. Contudo, a adoção de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias. Para evitar esses tipos de situações, as empresas devem se atentar à normativa pátria sobre os direitos trabalhistas no momento de programar os *softwares* de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica. Dessa forma, o presente trabalho visa a refletir sobre a transparência algorítmica como um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

---

\* Artigo enviado em 12.04.2021 e aceito em 06.06.2021.

\*\* Advogada, pós-graduanda em Direito do Trabalho pela Faculdade Legale, graduada pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP; contato: [acrparreira@hotmail.com](mailto:acrparreira@hotmail.com).

**Palavras-chave:** Revolução digital. Algoritmos. Inteligência artificial. Transparência algorítmica. Não discriminação.

### **ABSTRACT**

*The technological innovations of the so-called digital revolution 4.0 have impacted the way of life of individuals. The labor universe was also affected. It is well known that artificial intelligence software programs have been used to optimize the management of workers' activities, from the selection process to the increase in productivity. However, the adoption of technological tools should not be done in an unbridled way, nor should it dispense with human evaluation. This is because the use of algorithms in the admission and evaluation of workers can generate discriminatory situations. In order to avoid these types of situations, companies must pay attention to the national regulations on labor rights when programming artificial intelligence software and, above all, act with algorithmic transparency. Thus, the present work aims to reflect on algorithmic transparency as a fundamental right of the worker, contextualizing it with the rights to intimacy, privacy, informational self-determination and non-discrimination in industrial relationships.*

**Keywords:** Digital revolution. Algorithms. Artificial intelligence. Algorithmic transparency. Non-discrimination.

### **SUMÁRIO**

1. INTRODUÇÃO
  2. APLICATIVOS, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ALGORITMOS: CONCEITOS E EXEMPLIFICAÇÃO
  3. TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA: APRESENTAÇÃO, CONCEITO E RELEVÂNCIA
  4. A TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA COMO FORMA DE EVITAR A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS
  5. CONCLUSÃO
- REFERÊNCIAS

#### **1. INTRODUÇÃO**

A sociedade vive uma intensa transformação digital que é também conhecida como a quarta revolução industrial. Em tal mudança, destacam-se as inovações tecnológicas que atingem o modo de viver da população, bem como a base das relações sociais.

A tecnologia sempre se destaca do mundo da indústria e passa a conviver de forma pervasiva no dia a dia de todas as pessoas.

Se os motores mecânicos e a energia elétrica foram e ainda são cruciais para o desenvolvimento da sociedade e a melhoria de vida das pessoas, atualmente estamos convivendo com inovações tão rápidas e tão mais importantes quanto aquelas.<sup>1</sup>

Importante destacar, nesse sentido, que, apesar de não ser anterior à revolução digital, a pandemia de COVID-19 endossou estas transformações tecnológicas de tal forma que não é possível afirmar se haverá um “caminho de volta”.

Dessa maneira, todos os setores da vida de um indivíduo estão atrelados à tecnologia: a vida afetiva e social, visto que os aplicativos se tornaram um fio condutor dos relacionamentos contemporâneos; a educação, uma vez que tais inovações possibilitaram o acesso a diferentes cursos na modalidade de Ensino à Distância; a saúde, devido à telemedicina; e, também, o trabalho.

O relatório *Diversity, Equity and Inclusion 4.0* do Fórum Econômico Mundial indicou que o início da presente década chamou a atenção para a interseccionalidade entre as seguintes grandes tendências: a aceleração da Quarta Revolução Industrial, as disrupções do mercado de trabalho em relação à adaptabilidade ao trabalho digital e um apelo abrangente por maior inclusão, equidade e justiça social.<sup>2</sup>

No âmbito laboral, algumas alterações que podem ser citadas são: o aumento da utilização do teletrabalho; a existência de empresas digitais, sem sede física, que admitem e assalariam trabalhadores; e a adoção de programas de inteligência artificial e de aplicativos para dirimir as relações laborais.

Vale dizer que, atualmente, somos testemunhas que esta revolução que essencialmente se distingue das outras pelo uso de sistemas capazes de integrar os mundos físico e digital para satisfazer novas necessidades, em todo o campo do saber, tem um protagonismo capaz de mudar o ambiente de trabalho até então conhecido. Por isso, o Direito, como ciência, necessita e precisa sempre se portar como fonte de conhecimento sistematizado passível de observação, acompanhando o avanço das questões sociais para poder regulamentar avanços na sociedade.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Thiago de Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do trabalho*. Os efeitos da revolução digital na sociedade. ESMPU, 2020. p. 10.

<sup>2</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

<sup>3</sup> CANELLAS, Ana Maria. *A influência de algoritmos nas relações trabalhistas e a importância de se desconectar*. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/mais/artigos-e-opiniones/4621-a-influencia-de-algoritmos-nas-relacoes-trabalhistas-e-a-importancia-de-se-desconectar>. Acesso em: 10 abr. 2021.

O objetivo deste artigo é analisar, de maneira geral, esta última alteração sob a luz do Direito do Trabalho, refletindo sobre a necessidade da transparência algorítmica no universo trabalhista.

## 2 APLICATIVOS, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ALGORITMOS: CONCEITOS E EXEMPLIFICAÇÃO

Os aplicativos são programas de *software* destinados a possibilitar a realização de alguma tarefa para e pelo usuário. Trabalha, assim, com a execução coordenada de ações a fim de coletar e processar dados.<sup>4</sup> No mundo do trabalho, estes programas são utilizados tanto como uma plataforma de prestação de serviços, como Uber e IFood, quanto como ferramentas para coordenar o trabalho prestado de maneira remota e realização de reuniões.

Já a inteligência artificial, por sua vez, é um avanço tecnológico que permite que sistemas simulem uma inteligência similar à humana.<sup>5</sup> Dessa maneira, pode ser programada por ordens específicas, para que tome decisões de forma “autônoma”, baseando-se em bancos de dados preexistentes.<sup>6</sup>

A inteligência artificial compreende uma capacidade do sistema para interpretar corretamente dados externos, aprender a partir desses dados e utilizar essas aprendizagens para atingir objetivos e tarefas específicas através de adaptação flexível.<sup>7</sup>

No universo trabalhista, a utilização da inteligência artificial pode ser exemplificada pela utilização de tecnologia nos processos seletivos de contratação de pessoal e também na análise de desempenho e produtividade dos trabalhadores de determinada empresa. Há, também, a discussão sobre a redução de postos de labor pela adoção da inteligência artificial em alguns setores empresariais e produtivos, como atendimento ao consumidor, caixas de supermercados e *telemarketing*.

Um dos temas de maior preocupação nas discussões sobre Inteligência Artificial (IA) são os impactos que a tecnologia pode ter nas atividades profissionais. Pesquisas apontam para previsões e tendências diversas, desde as que indicam riscos

---

<sup>4</sup> *Conceito de software aplicativo*. Disponível em: <https://conceito.de/software-aplicativo>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>5</sup> COSSETI, Melissa Cruz. *O que é inteligência artificial?* Disponível em: <https://tecnoblog.net/263808/o-que-e-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>6</sup> COSSETI, Melissa Cruz. *O que é inteligência artificial?* Disponível em: <https://tecnoblog.net/263808/o-que-e-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>7</sup> KAPLAN, Andreas; HAENLEIN, Michael. *Siri, Siri in my hand, who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations and implications of artificial intelligence*. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681318301393>. Acesso em: 09 jun. 2021.

de substituições de muitos postos de trabalho a outras que defendem um efeito positivo com a criação de novas ocupações. Em meio às divergências, ganha força o consenso de que, se para o bem ou para o mal, a IA mudará parte das profissões como as conhecemos e demandará a requalificação dos trabalhadores.<sup>8</sup>

Já os algoritmos são uma sequência de instruções, raciocínios e operações para se alcançar um objetivo. Contam, portanto, com a entrada (*inputs*) e a saída (*outputs*) de informações mediadas por diretrizes e orientações.<sup>9</sup>

Um algoritmo é qualquer procedimento computacional bem definido que assume algum valor, ou conjunto de valores, como entrada e produz algum valor, ou conjunto de valores, como saída. Um algoritmo é, portanto, uma sequência de etapas computacionais que transformam a entrada em saída. Também podemos ver um algoritmo como uma ferramenta para resolver um problema computacional bem especificado.<sup>10</sup>

É fundamental compreender que o algoritmo se justifica no resultado que ele almeja alcançar; logo, deve ter um objetivo específico. Uma sequência de instruções simples pode se tornar mais complexa conforme a necessidade de considerar outras situações.<sup>11</sup>

Enquanto alguns empregos tendem a “desaparecer” devido à automatização de processos e à alta utilização da Inteligência Artificial (I.A) - como se preocupam os operários fabris -, outros profissionais são altamente dependentes das plataformas digitais para a sua subsistência, podendo se falar em uma grande dependência tecnológica.<sup>12</sup>

Sendo assim, quanto maior o volume de informações qualificadas cedidas aos algoritmos, mais eficiente será a execução da tarefa solicitada. Desse modo, podem ser utilizados não apenas para otimizar processos

---

<sup>8</sup> VALENTE, Jonas. *Inteligência artificial e o impacto nos empregos e profissões*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/inteligencia-artificial-e-o-impacto-nos-empregos-e-profissoes>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>9</sup> *O que são algoritmos?* Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/algoritmo/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>10</sup> CORMEN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. *Introduction to algorithms*. 3. ed. p. 5.

<sup>11</sup> *O que são algoritmos?* Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/algoritmo/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

<sup>12</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

automatizados, mas também para criar formas subjetivas de interação.<sup>13</sup> Logo, os algoritmos, além de serem partes integrantes dos aplicativos, relacionam-se com a inteligência artificial, operando como a diretriz condutora destes programas.

Em outras palavras, são as diretrizes seguidas por uma máquina que atualmente são caracterizadas através de *machine learning* (uso de algoritmos na organização de dados e reconhecimento de padrões) e *deep learning* (parte do aprendizado de uma máquina que, por meio de algoritmos de alto nível, imita a rede neural do cérebro humano). Portanto, ao analisarmos e entendermos a definição de algoritmo, compreenderemos a sua influência e impacto no ambiente corporativo atual.<sup>14</sup>

Neste diapasão, para que os algoritmos sejam utilizados de maneira idônea dentro e fora do mundo do trabalho, é necessário que a sua gestão seja realizada de maneira transparente, evitando que haja vazamentos de dados de trabalhadores e formas de discriminação por programas digitais.

### **3 TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA: APRESENTAÇÃO, CONCEITO E RELEVÂNCIA**

Em que pesem as inovações tecnológicas e o uso de programas como aplicativos e inteligência artificial serem uma realidade, eles não possuem o condão de afastar os direitos referentes à proteção da intimidade e da personalidade do indivíduo. Dessa maneira, a utilização desses mecanismos deve se dar de maneira transparente, sujeita à prestação de contas e ao acompanhamento procedimental de sua execução.

Nesse sentido, o art. 5º, X, CRFB prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, cabendo, inclusive, indenização de danos materiais ou morais decorrentes de sua violação. Na mesma esteira, dispõe o art. 2º, IV, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei n. 13.709/18). O ordenamento jurídico internacional confirma o aspecto fundamental destes direitos, com previsão no art. V da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; no art. XII da Declaração Universal dos Direitos Humanos; no art. 17 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; e no art. 11 do Pacto de San José da Costa Rica.

---

<sup>13</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

<sup>14</sup> CANELLAS, Ana Maria. *A influência de algoritmos nas relações trabalhistas e a importância de se desconectar*. Disponível em: <http://fnntaa.org.br/website/mais/artigos-e-opiniones/4621-a-influencia-de-algoritmos-nas-relacoes-trabalhistas-e-a-importancia-de-se-desconectar>. Acesso em: 10 abr. 2021.

Ademais, há de se ressaltar o princípio da autodeterminação informativa, previsto no art. 2º, II, LGPD. Este preconiza que o indivíduo tem o direito de autogerir e controlar os seus dados pessoais. Conforme a doutrina, é uma contextualização dos direitos à intimidade e à privacidade com a era digital.<sup>15</sup> Embora não seja um direito absoluto, deve-se preservar o seu “núcleo duro”, conforme a Teoria dos Limites dos Limites.

Da análise dos direitos individuais pode-se extrair a conclusão errônea de que direitos, liberdades, poderes e garantias são passíveis de limitação ou restrição. É preciso não perder de vista, porém, que tais restrições são limitadas. Cogita-se aqui dos chamados limites imanentes ou “limites dos limites” (Schranken-Schranken), que balizam a ação do legislador quando restringe direitos individuais. Esses limites, que decorrem da própria Constituição, referem-se tanto à necessidade de proteção de um núcleo essencial do direito fundamental, quanto à clareza, determinação, generalidade e proporcionalidade das restrições impostas.<sup>16</sup>

Neste diapasão, a transparência está prevista como princípio da atividade de tratamento de dados pessoais, no art. 6º, VI, LGPD. Trata-se da garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial.<sup>17</sup>

A LGPD foi criada para prever e regulamentar questões relacionadas ao tratamento de dados pessoais nos meios digitais, inclusive por pessoas físicas ou jurídicas, privadas ou públicas. A sua aplicação se dá em todos os setores da economia e do Direito, sendo aplicável sempre que houver algum tipo de coleta de dados de terceiros, como ocorre, por exemplo, nas relações trabalhistas e consumeristas. A LGPD surge com a finalidade de proteger as liberdades e direitos fundamentais, trazer segurança jurídica aos atores envolvidos no mundo da coleta, armazenamento e uso de dados (digitais ou não), e para estabelecer regras de proteção de dados e critérios no tratamento desses dados pessoais.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> QUEIROZ, João Quinelato. *Cidadão tem o direito de ter controle sobre a coleta de seus dados pessoais*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jul-26/joao-queiroz-cidadao-direito-controle-coleta-dados-pessoais>. Acesso em: 11 abr. 2021.

<sup>16</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade: estudos de direito constitucional*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 41.

<sup>17</sup> Art. 6º, VI, Lei Geral da Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18).

<sup>18</sup> ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. *O impacto da LGPD nas relações de trabalho*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Dessa maneira, a transparência algorítmica pode ser conceituada como o dever de o controlador e o proprietário de determinado aplicativo ou programa de inteligência artificial prestarem contas sobre a forma como aqueles dados são utilizados, além de possibilitar a fiscalização da consecução das atividades desempenhadas por aquele *software*. Importante destacar, neste diapasão, que, embora se trate de mecanismos tecnológicos, o seu desenvolvimento e o seu manejo são feitos por indivíduos. E estes devem utilizar-se do meio digital para desincumbir as suas responsabilidades enquanto cidadãos. Nesse sentido, é válido destacar recente legislação portuguesa a respeito da utilização da inteligência artificial.

Artigo 9º, Lei 27/2021

Uso da inteligência artificial e de robôs

1 - A utilização da inteligência artificial deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, garantindo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da transparência e da responsabilidade, que atenda às circunstâncias de cada caso concreto e estabeleça processos destinados a evitar quaisquer preconceitos e formas de discriminação.

2 - As decisões com impacto significativo na esfera dos destinatários que sejam tomadas mediante o uso de algoritmos devem ser comunicadas aos interessados, sendo suscetíveis de recurso e auditáveis, nos termos previstos na lei.

3 - São aplicáveis à criação e ao uso de robôs os princípios da beneficência, da não-maleficência, do respeito pela autonomia humana e pela justiça, bem como os princípios e valores consagrados no artigo 2º do Tratado da União Europeia, designadamente a não discriminação e a tolerância.<sup>19</sup>

A transparência algorítmica se faz ainda mais relevante quando o contexto é uma relação de emprego marcada pela hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador. Isso se dá devido à subordinação jurídica existente no contrato de trabalho. Segundo esta teoria, a subordinação do empregado decorre da lei, configurando sua hipossuficiência em relação ao empregador.<sup>20</sup>

A demanda por mais transparência na utilização desses algoritmos envolve não apenas saber quais dados estão sendo coletados e compartilhados, mas também como eles são utilizados [...]. Algoritmos também podem ser injustos e discriminatórios, e a comunidade de inteligência artificial tem acordado para esse problema.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Lei nº 27/2021 de Portugal, datada de 17 de maio de 2021. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/163442504/details/maximized>. Acesso em: 09 jun. 2021.

<sup>20</sup> CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. Ed. Juspodivm, 2021. p. 178.

<sup>21</sup> GALDINO, Manoel. *Transparência algorítmica: uma nova agenda de incidência*. Disponível em: <https://www.transparencia.org.br/blog/coluna-5/>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Configurada tal relação, deve ser observado, também, o princípio protetivo do direito do trabalho. A sua finalidade é estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, já que o empregador é o detentor do poder econômico.<sup>22</sup> Nesse sentido, contextualizando com a era digital, além de o trabalhador contar com a proteção aos direitos da intimidade, da privacidade, da personalidade, também está amparado pelo fundamento tuitivo da seara laboral.

#### **4 A TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA COMO FORMA DE EVITAR A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Na chamada revolução digital, conforme já mencionado, tais programas de *software* estão presentes na rotina dos indivíduos, não sendo diferente na dinâmica laboral. Existem, então, mecanismos tecnológicos para orientar o contrato de trabalho em toda a sua extensão: desde a fase preliminar até a sua extinção.

A falta de transparência dos algoritmos é uma preocupação real em relação às consequências de sua aderência no mercado de trabalho da *gig economy*, pois, se implantados de forma descuidada, os sistemas de recomendação de conteúdo e tomada de decisão orientados por algoritmos podem acabar reforçando os resultados discriminatórios em vez de combatê-los [...].<sup>23</sup>

Nesse sentido, já se fez presente a utilização de aplicativos e programas de inteligência artificial para avaliar candidatos em processos seletivos, fiscalizar a produtividade de trabalhadores, ou até mesmo para direcionar trabalhadores de plataformas digitais para determinada prestação de serviços.

Em todos os relatórios publicados pelos órgãos especializados é reconhecido o impacto dos algoritmos não só na organização do trabalho em plataformas digitais, mas na economia global como um todo. A tecnologia em comento pode mudar processos de recrutamento e também facilitar as operações de gerenciamento de desempenho: desde o rastreamento de localização, avaliações de usuários, criação de perfis, os algoritmos da *gig economy* são capazes de conectar empresas e trabalhadores e consumidores em plataformas, aplicativos e sites, seja para atuar puramente *on-line* no trabalho digital, em atividades ao vivo *off-line* ou em regimes híbridos.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. Ed. Juspodivm, 2021. p. 129.

<sup>23</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

<sup>24</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

O que deveria ser uma ferramenta de auxílio na avaliação qualitativa de trabalhadores e de candidatos em processo seletivo pode ser utilizado como um mecanismo de perpetuação de discriminação no ambiente laboral.

Neste diapasão, é importante ressaltar que o princípio da não discriminação nas relações trabalhistas é considerado um postulado fundamental do Direito do Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>25</sup> Nesse sentido, as suas Convenções de nº 100 (igualdade de remuneração entre homens e mulheres) e de nº 111 (discriminação em matéria de emprego e ocupação) possuem o patamar de tratados fundamentais, de observância obrigatória entre os membros da OIT, ainda que estes não as tenham ratificado.

Além disso, conforme os art. 1, item 2, e art. 5, da Convenção nº 111, OIT, só serão consideradas lícitas as discriminações fundadas em qualificações exigidas para a consecução de determinada atividade, e as ações afirmativas, sem prejuízo de eventuais distinções relacionadas à soberania e à segurança nacional. Dessa maneira, as atitudes discriminatórias que não se encaixam nestas exceções serão consideradas ilícitas, inclusive se provenientes de algoritmos.

Outrossim, é válido ressaltar que nem sempre a conduta discriminatória se dará de maneira direta. Isso ocorre quando um critério, aparentemente neutro, coloca em desvantagem indivíduos pertencentes a minorias ou grupos tradicionalmente marginalizados. Sendo assim, é possível considerar a configuração algorítmica de um programa de *software* discriminante, ainda que não haja previsão expressa da distinção daqueles trabalhadores.

Neste contexto, é válido mencionar duas situações que ocorreram devido à utilização de inteligência artificial pela Amazon no processo de recrutamento e admissão e na avaliação da produtividade de seus trabalhadores.

O primeiro caso envolveu uma ferramenta de recrutamento da referida empresa que supostamente discriminava as candidatas mulheres. O *software*, criado em 2014, tinha por escopo avaliar os currículos enviados, de maneira simples e rápida. Contudo, após alguns anos de uso, ocorreu a denúncia de que este dispositivo de inteligência artificial operava de maneira sexista, atribuindo notas inferiores a currículos enviados por pessoas do gênero feminino.

Segundo a revista americana Reuters, a discriminação da ferramenta contra as candidatas acontecia, pois ela foi criada em cima de padrões curriculares enviados para a empresa nos dez anos anteriores à sua criação.<sup>26</sup> Como até então havia uma hegemonia masculina no setor, o *software* considerou que candidatos homens eram mais aptos à função.

---

<sup>25</sup> Art. 2º, “c”, da Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho.

<sup>26</sup> DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret ai recruiting tool that showed bias against women*. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 11 abr. 2021.

Uma simples menção ao termo “de mulheres” no currículo era penalizada pela ferramenta, e reduzia as chances das postulantes às vagas, mesmo que estivesse se referindo a instituições de ensino só para mulheres. O time responsável pelo desenvolvimento da ferramenta ficava na sede da Amazon em Edimburgo, Irlanda, mas só percebeu o problema depois que a ferramenta já estava sendo usada na prática. Com modelos de computador sobre funções e locais onde as vagas estavam disponíveis, os engenheiros treinaram o algoritmo com 500 modelos de computador para reconhecer mais de 50 mil termos encontrados nos currículos enviados nos últimos anos. O problema é que o resultado acabou sendo tendencioso, e, portanto, nada justo.<sup>27</sup>

Após estes experimentos, a ferramenta deixou de ser utilizada. Ainda que a empresa alegasse que este programa de *software* não era utilizado de maneira isolada, não é possível afirmar que não tenha causado prejuízo a trabalhadoras capacitadas para o cargo. Ademais, essa casuística suscita a reflexão do quão confiável e isenta a implementação de algoritmos em processos de seleção de recrutamento pode ser.<sup>28</sup>

À medida que o Vale do Silício desenvolve artifícios baseados no aprendizado de máquina, as empresas precisam considerar o risco de que os algoritmos podem ser enviesados, inserindo sexismo, racismo, homofobia, xenofobia ao reproduzir preconceitos arraigados em códigos, destacando implicitamente as disparidades da sociedade em seus processos internos.<sup>29</sup>

Outra situação com a mesma empresa que gerou discussão foi a utilização de inteligência artificial para fiscalizar a produtividade dos trabalhadores. Como a Amazon é uma gigante do varejo, sobretudo do comércio on-line, é esperado que seus obreiros desempenhem as funções de maneira rápida, para que os curtos prazos de entrega sejam respeitados. Nesse sentido, a empresa adotou um *software* que decidia qual trabalhador deveria ser desligado conforme a agilidade com que desempenhava suas atividades.

E o que mais chama a atenção no caso da Amazon é a utilização de algoritmos para o controle da produtividade dos empregados, experiência que foi amplamente divulgada pela imprensa quando se descobriu que as demissões dos empregados são decididas

<sup>27</sup> ELLIS, Nick. *Ferramenta de recrutamento da Amazon com ai discriminava candidatas mulheres*. Disponível em: <https://tecnoblog.net/meiobit/391571/ferramenta-de-recrutamento-amazon-ai-discriminava-mulheres/>. Acesso em: 11 abr. 2021.

<sup>28</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

<sup>29</sup> INDEPENDENT UK. Amazon scraps “sexist a.i.” recruitment tool. *The Independent*, London, Oct. 11, 2018.

por um *software* inteligente que descarta os trabalhadores mais “lerdos” no desempenho de suas tarefas, cuja média é calculada a partir dos *scanners* pessoais que os empregados usam para expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras.<sup>30</sup>

Acontece que os algoritmos deste *software* não foram programados para interpretar situações em que a “demora” para realizar as funções é justificada por motivos legítimos. Dessa maneira, a média temporal calculada pela inteligência artificial não se fez factível, por exemplo, para trabalhadoras gestantes. Estas, naturalmente, levam um tempo maior para desempenhar algumas atividades devido à sua condição, além de precisarem de um número maior de pausas para ir ao banheiro. Dessa forma, acabaram classificadas como ineficientes e dispensadas pela empresa, o que ocasionou uma série de ações trabalhistas.<sup>31</sup>

É certo que a razão dessas situações de discriminação algorítmica está em quem programa tais *softwares*. Conforme Cássio Casagrande, “[...] tal como os homens que os criaram, os algoritmos não são perfeitos e acabam por reproduzir os preconceitos e vieses humanos”.<sup>32</sup> Dessa maneira, faz-se necessário que os responsáveis pela programação se atentem para o contexto em que os trabalhadores estejam inseridos e, sobretudo, não reproduzam critérios injustamente discriminantes.

Vale ressaltar, neste sentido, que as estruturas de *compliance* empresariais não podem fechar os olhos para a necessidade de garantir a conformidade das decisões automatizadas com o ordenamento jurídico, não somente em relação à legislação pátria trabalhista.<sup>33</sup>

Nesse sentido, o art. 1º da Lei nº 9029/95 preconiza que é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à

<sup>30</sup> CASAGRANDE, Cassio. O direito do trabalho dos Flinstones aos Jetsons e o caso Amazon. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020\\_casagrande\\_cassio\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020_casagrande_cassio_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 11 abr. 2021.

<sup>31</sup> CASAGRANDE, Cassio. O direito do trabalho dos Flinstones aos Jetsons e o caso Amazon. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020\\_casagrande\\_cassio\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020_casagrande_cassio_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 11 abr. 2021.

<sup>32</sup> CASAGRANDE, Cassio. O direito do trabalho dos Flinstones aos Jetsons e o caso Amazon. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020\\_casagrande\\_cassio\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020_casagrande_cassio_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 11 abr. 2021.

<sup>33</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Um algoritmo que é programado para beneficiar candidatos homens ou para analisar o tempo de tarefa sem levar em conta a gestação da trabalhadora é uma conduta discriminatória.

É neste contexto que a transparência algorítmica se faz necessária. Os trabalhadores têm o direito de saber quais dados são levados em conta para o processamento dos algoritmos utilizados pelo empregador, seja no processo de admissão, seja no fluxo do contrato do trabalho. Os programas de inteligência artificial não podem ser utilizados como mecanismo de discriminação nas relações de trabalho, sob pena de indenização dos trabalhadores prejudicados.

Ademais, a ordem econômica brasileira é pautada nos primados do valor social do trabalho e na função social da propriedade, conforme art. 170, caput e III, CRFB. Não podem, assim, as empresas usarem da livre iniciativa para se escusar do seu papel de agente social. E faz parte da responsabilidade das empresas garantir a não discriminação dos trabalhadores e a transparência algorítmica.

## 5 CONCLUSÃO

Ante o que foi apresentado, é possível concluir que o avanço tecnológico deve ser utilizado como uma maneira de auxiliar a evolução da sociedade, e não para reproduzir condutas discriminatórias. E, para tal, é indispensável que os empregadores adotem políticas de transparência algorítmica para evitar que critérios aparentemente neutros ocasionem prejuízos a trabalhadores pertencentes a minorias ou grupos tradicionalmente marginalizados.

Dessa maneira, propõe-se que a empresa adote medidas de *compliance* no sentido de orientar seus programadores de *software* a atuar em conformidade com a legislação pátria, incluídas, também, as convenções e os tratados internacionais de direitos humanos. Além disso, ainda como atividade de *compliance*, as empresas devem permitir o acesso do trabalhador a todos os dados que pautam tanto os algoritmos de seleção e recrutamento quanto os sensores de produtividade. Da mesma forma, tanto o Ministério Público do Trabalho quanto os sindicatos devem atuar de maneira preventiva e repressiva para evitar condutas discriminatórias por meio do uso de inteligência artificial e de algoritmos.

Outrossim, ainda de maior importância, é indispensável a consciência de que, apesar de a inteligência artificial ser bem desenvolvida, ela jamais dispensará a avaliação humana. É errônea a concepção de que a tecnologia solucionará todas as falhas da sociedade, já que todas as inovações e descobertas nesse campo possuem um caráter complementar, e não substitutivo da cognição dos indivíduos. Seu avanço deve caminhar junto com a evolução social, devendo a sua programação e a sua utilização serem pautadas pela transparência algorítmica e, sobretudo, pela cidadania.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. *O impacto da LGPD nas relações de trabalho*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas>.
- CANELLAS, Ana Maria. *A influência de algoritmos nas relações trabalhistas e a importância de se desconectar*. Disponível em: <http://fnttaa.org.br/website/mais/artigos-e-opinioes/4621-a-influencia-de-algoritmos-nas-relacoes-trabalhistas-e-a-importancia-de-se-desconectar>.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Thiago de Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do trabalho*. Os efeitos da revolução digital na sociedade. ESMPU, 2020.
- CASAGRANDE, Cassio. *O direito do trabalho dos Flinstones aos Jetsons e o caso Amazon*. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020\\_casagrande\\_cassio\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170737/2020_casagrande_cassio_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- CORMEN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. *Introduction to algorithms*. 3. ed.
- CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. Ed. Juspodivm, 2021.
- COSSETI, Melissa Cruz. *O que é inteligência artificial?* Disponível em: <https://tecnoblog.net/263808/o-que-e-inteligencia-artificial/>.
- DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret ai recruiting tool that showed bias against women*. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>.
- ELLIS, Nick. *Ferramenta de recrutamento da Amazon com ai discriminava candidatas mulheres*. Disponível em: <https://tecnoblog.net/meiobit/391571/ferramenta-de-recrutamento-amazon-ai-discriminava-mulheres/>.
- GALDINO, Manoel. *Transparência algorítmica: uma nova agenda de incidência*. Disponível em: <https://www.transparencia.org.br/blog/coluna-5/>.
- INDEPENDENT UK. *Amazon scraps “sexist a.i” recruitment tool*. *The Independent*, London, Oct. 11, 2018.

JONES, Rhett. *Ferramenta de contratação com ia da Amazon estaria prejudicando candidatas a cargos na empresa*. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/ferramenta-ia-amazon-candidatas-mulheres/>.

KAPLAN, Andreas; HAENLEIN, Michael. *Siri, Siri in my hand, who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations and implications of artificial intelligence*. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681318301393>. Acesso em: 09 jun. 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade: estudos de direito constitucional*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

*O que são algoritmos?* Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/algoritmo/>.

RIBEIRO, Rene. *Inteligência artificial da Amazon exercitava preconceito*. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2018/10/10/noticias/inteligencia-artificial-da-amazon-exercitava-preconceito/>

ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social*, 2020.

QUEIROZ, João Quinelato. *Cidadão tem o direito de ter controle sobre a coleta de seus dados pessoais*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jul-26/joao-queiroz-cidadao-direito-controle-coleta-dados-pessoais>.

VALENTE, Jonas. *Inteligência artificial e o impacto nos empregos e profissões*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/inteligencia-artificial-e-o-impacto-nos-empregos-e-profissoes>.





# DECISÃO PRECURSORA



**TRT-00997-2005-030-03-00-6-RO**

RECORRENTE: FLÁVIA LUIZA MORAIS SANTOS  
RECORRIDA: BM COMERCIAL LTDA.

**EMENTA: E-MAIL - LIMITES - USO CORPORATIVO E PESSOAL - PODER EMPREGATÍCIO - DISCIPLINA - CONSEQÜÊNCIAS INTRA-CONTRATUAIS - PUNIÇÃO.** A sociedade informacional caracteriza-se por uma moderna e sofisticada rede de comunicações baseada em verdadeiras bolhas de fibra ótica, que favorecem, por assim dizer, a colocação do mundo, em tempo real, sob as mais variadas formas de conexão e intercomunicação, na tela do computador, permitindo ao usuário, em alguns casos, ser mero expectador, e, em outros, verdadeiro partícipe, *on-line*, dos fatos mais importantes que acontecem em qualquer parte do globo terrestre, e até fora dele, desde que haja tecnologia disponível no local. A *internet* tornou o mundo virtual e sensorialmente menor e, por conseguinte, concretamente mais próximo, em termos de informação, de comunicação e de um comércio, há muito, denominado de comércio eletrônico, em determinadas áreas, como é o caso daquelas abrangidas pelas empresas virtuais *Amazon* e *Submarino*, com um volume de negócios superior ao comércio tradicional, isto é, o presencial. O *e-mail* - uma das inúmeras facetas deste admirável e inesgotável mundo novo das comunicações e das relações entre os homens - constitui a forma mais moderna, segura, rápida, econômica, eficiente e usual de intercâmbio entre as pessoas, de modo que é o reflexo de uma combinação de sistemas utilizados no acesso, no registro, no tratamento e na transmissão de dados e de outros tipos de informações e de mensagens, que exigem uma rede de garantias jurídicas mínimas para os seus usuários. Atualmente, já se fala de inclusão *cultural digital*, para se referir a uma nova geração de direitos fundamentais, no mesmo nível de importância da saúde, da educação, da moradia, da alimentação, da liberdade, e essa será uma questão que, em breve, estará na pauta dos governantes de qualquer país, sendo certo que, acaso desdenhada, conduzirá

milhões de pessoas ao isolamento das grandes conquistas tecnológicas em todas as áreas do saber humano. Fraquejará o Estado, diminuir-se-á a cidadania, onde não houver inclusão digital. Com a *internet*, o mundo que sempre foi redondo ficou plano, embora a desigualdade ainda seja um desafio a ser vencido. O cidadão comum, o empregado, o dirigente, o empresário, não há quem não possua (ou não queira possuir) um correio eletrônico e dele não faça uso várias vezes ao dia, seja em sua residência, na empresa, no colégio, na faculdade ou em *lan houses*. No ambiente empresarial, o computador destina-se à prestação de serviços, que, como qualquer outro instrumento de trabalho, por natural e costumeira concessão da empregadora, via de regra, também pode ser utilizado racionalmente para fins pessoais, sem prejuízo ao bom andamento dos serviços. Isso sempre aconteceu e ainda acontece, embora em menor escala devido à disseminação do aparelho celular, por exemplo, com o telefone fixo, e, mais recentemente, com o automóvel, com o *palmtop*, com o *laptop*, com o *ticket* refeição etc. Todavia, nada impede que a empregadora vede essa prática, deixando de modo claro e expresso, verbalmente ou por escrito, para os empregados que é proibido o uso do computador da empresa, dentro ou fora do horário de expediente, para fins pessoais. Nessas condições, se o empregado desobedece e acessa a *internet* ou o seu *e-mail* pessoal em computador da empresa, independentemente do conteúdo da mensagem, estará praticando ato de insubordinação ou de indisciplina, dependendo da natureza do comando, se genérico ou pessoal. O importante é que o empregado esteja ciente dos limites do uso do computador: o que pode e o que não pode fazer a partir do equipamento empresarial. Neste contexto, torna-se desnecessária a prática de qualquer ato, que deve ser repudiado, cujo objetivo seja a violação do *e-mail* pessoal do empregado, exceto em casos extremos em que isso se torne indispensável para fins de prova em processo judicial, se for o caso mediante autorização judicial, uma vez que o simples uso indevido da ferramenta de trabalho já configura, si por só, a justa causa, como tal capitulada no art. 482, alínea “h”, da CLT. No tratamento de questões tão agudas e sensíveis a direitos fundamentais, é importante salientar que a lesão à intimidade está ligada ao poder do Estado, bem como ao poder de particulares, e ambos desafiam tratamento severo. Na esfera da relação entre o empregado e o empregador, portanto, no campo restrito do Direito do Trabalho, vigoram, como no Direito Penal, com óbvias reciprocidades e interesses tutelados e tonalidades

diferentes, as regras constitucionais da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem, do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas e, acrescentaria eu, eis que o rol não é taxativo, podendo ser ampliado a outros atributos da personalidade, das mensagens armazenadas em *e-mails*, tudo conforme previsto no art. 5º, incisos X e XII, da Carta Magna. Grinover nota que o objeto da tutela relativa ao sigilo de correspondência, ao qual penso se deva associar o correio eletrônico, é dúplice: “[...] de um lado, a liberdade de manifestação de pensamento; de outro lado, o segredo, como expressão do direito à intimidade”. (Ada Pellegrini Grinover. *Liberdades Públicas e Processo Penal*, p. 306). Ora bem, o rastreamento e a violação do conteúdo das mensagens enviadas e recebidas via *e-mail* do empregado, ainda que em computador de propriedade da empresa, implicam ato que poderia tentar cunhar, denominando-o de “*desterritorialização do poder empregatício*”, do qual o empresário definitivamente não é detentor, uma vez que, para exercer o seu direito de fiscalizar e eventualmente de punir determinado empregado, por desrespeito a regras de conduta vigentes no ambiente exclusivo de trabalho, quase sempre necessitará invadir a intimidade, a vida privada, a liberdade de pensamento, o sigilo de correspondência e de comunicações de dados, tanto do seu empregado quanto de outrem, isto é, de terceiro a quem foi enviada ou de quem foi recebida a mensagem, mas que não se encontra sob o manto da subordinação prevista no art. 3º da CLT, a não ser que, absurdamente, a mensagem tenha sido enviada para a própria pessoa ou circule apenas na rede da empresa entre os empregados. Em se tratando de ilícito trabalhista e não penal, o terceiro não pode ser alcançado pelos tentáculos organizacionais da empresa. É inegável que o avanço tecnológico tem sido mais veloz do que a evolução do Direito, com forte pressão sobre o ser humano, o que, em determinados casos, tem-no levado a abdicar de valores que lhe são tão nobres, porque fruto de árdua e sofrida conquista de gerações passadas, e também porque integrantes da categoria dos direitos fundamentais. Nesse espaço de tensão entre os homens e o poder, entre os homens e as máquinas, é indispensável que se encontre um ponto de harmonia em que as garantias constitucionais não sejam desprezadas em nome da modernidade, da produtividade, da qualidade total e do lucro. Eis o papel que entendo caber aos operadores do Direito para uma efetiva tutela da intimidade, na qual se insere a inviolabilidade de correspondência, inclusive a

eletrônica: preservação da privacidade do conteúdo dos *e-mails*, verdadeira extensão da vida e dos segredos mais íntimos das pessoas, exceto nas hipóteses em que tal invasão se torne realmente indispensável para a apuração da verdade dos fatos e mediante prévia autorização judicial, já que, por outro lado, a pré-constituição da prova, como salientou o juiz Caio Vieira de Mello, quando produzida por uma das partes direta e pessoalmente envolvida na mensagem, desafia certificação cartorial, por iniciativa do remetente ou do destinatário, únicas pessoas, que, em princípio, podem ter acesso ao conteúdo de determinadas mensagens.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Contagem, em que figura, como Recorrente, FLÁVIA LUIZA MORAIS SANTOS e, como Recorrida, BM COMERCIAL LTDA.

O MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Contagem, pela r. sentença de f. 427-431, julgou improcedentes os pedidos formulados na ação proposta por FLÁVIA LUIZA MORAIS SANTOS em face da BM COMERCIAL LTDA.

Inconformada com a decisão, a Reclamante interpõe recurso ordinário (f. 435-445), pretendendo a reforma do julgado para o deferimento das parcelas rescisórias da dispensa imotivada, das horas extras e dos honorários advocatícios. Afirma que deve ser aplicada a pena de confissão à Reclamada, pois o preposto que compareceu à audiência não era empregado, cabendo o deferimento das horas extras, porque deve prevalecer a jornada de trabalho declinada na exordial, eis que se inverteu o ônus da prova, porquanto a Recorrida não juntou os controles de ponto. Aduz que não cometeu falta grave para justificar a justa causa, sendo injusta a rescisão contratual, praticada sem que houvesse nenhuma punição anterior, além do que não havia vedação para o uso do *e-mail* da empresa para fins particulares. Acrescenta que, com o advento do novo Código Civil, os honorários advocatícios são devidos mesmo quando não há assistência sindical.

Contra-razões às f. 447-450.

Dispensada a manifestação da d. Procuradoria Regional do Trabalho, conforme Ato Regimental n. 13/2000 e Provimento n. 1/2005, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

## **VOTO**

### **Juízo de admissibilidade**

Conheço do recurso interposto, porque satisfeitos os requisitos legais de admissibilidade.

## Juízo de mérito

### Da confissão

A Recorrente requer a aplicação da pena de confissão à Reclamada, ao fundamento de que o preposto que compareceu à audiência não era empregado.

Tem razão a Recorrente, pois a Súmula 377 do TST dispõe:

377 - PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 99 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT. (ex-OJ n. 99 - Inserida em 30.05.1997)

Apesar de a pessoa que compareceu à audiência ter sido empregado da Reclamada, na época em que a Reclamante prestou serviço, isso não é o bastante para legitimar a representação prevista no § 1º do artigo 843 da CLT, pelo que a confissão ficta deve ser aplicada, prevalecendo, obviamente, apenas quanto aos fatos sobre os quais não haja prova em sentido contrário.

### Horas extras

A Autora pretende o deferimento das horas extras, alegando que deve ser invertido o ônus da prova da jornada trabalhada, porque a Reclamada não colacionou aos autos os controles de ponto.

Assiste razão à Recorrente. A Reclamada não conseguiu comprovar a alegação de que a Obreira exercia função de confiança, prevista no inciso II do artigo 62 da CLT, de modo a justificar a ausência de controle de ponto, ocorrendo, assim, a inversão do ônus da prova quanto à jornada de trabalho.

Sem a juntada dos controles de ponto e prova cabal da jornada declinada na defesa, a jornada de trabalho deve ser fixada de acordo com as declarações da Reclamante na audiência (f. 424).

Ademais, a Reclamada é confessa, o que, aliado aos demais elementos dos autos, gera a convicção de que havia realmente extrapolação da jornada legal de trabalho.

Assim, fica estabelecido que a Autora trabalhava das 8 às 17:45 horas, com uma 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação e descanso e, em dois sábados por mês, das 8 às 12 horas, devendo ser considerado que, a partir de 20/04/04, a saída ocorria às 18 horas, de segunda a sexta-feira, e que, uma vez por semana, em média, em todo o período, a Reclamante parava de trabalhar 01 (uma) hora antes dos referidos horários.

Vigorava, ainda, a jornada legal e contratual de 44 horas semanais, impondo reconhecer que não havia acordo de compensação de jornada, fato, aliás, sequer invocado na defesa.

Logo, devem ser consideradas, como extras, as horas que excederem da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, aplicando-se o adicional de horas extras de 50% sobre o valor da hora normal.

Em razão da habitualidade, são devidas as repercussões das horas extras nos RSRs e também as repercussões deles, das horas extras e dos RSRs, no cálculo dos 13º salários, das férias, com 1/3, das parcelas rescisórias e do FGTS.

Portanto, dou provimento parcial para deferir as horas extras e reflexos a serem apurados conforme critérios acima especificados.

### **Justa causa**

A Recorrente sustenta que não praticou nenhum ilícito trabalhista, como tal capitulado no art. 482, a justificar a rescisão contratual, devendo ser considerada injusta a dispensa, porque não havia vedação do uso do *e-mail* da empresa para fins particulares, não cabendo a pena máxima, sem que houvesse punição anterior.

*Data venia*, entendo que razão lhe assiste, devendo ser desconstituída a dispensa por justa causa.

Nos termos da defesa, a Reclamante, contrariando as normas e as orientações empresariais, utilizou seu *e-mail* para fins particulares, o que prejudicou o andamento do serviço, sobrecarregando o correio eletrônico indevidamente com assuntos particulares e fúteis, muitos deles ofensivos à honra e ao conceito da empresa e aos gerentes do estabelecimento.

O acervo probatório revela que a Reclamante efetivamente utilizou o *e-mail* da empresa para assuntos pessoais, não se podendo, contudo, falar, a rigor, que tenha ocorrido ofensa à honra e ao conceito da empresa e aos gerentes do estabelecimento.

Da mesma forma, não se vislumbra desídia ou mesmo violação de segredo da empresa.

No que tange à utilização de *e-mail*, a prova oral, produzida pela própria Reclamada, revela que outros empregados também faziam o mesmo, tendo a única testemunha declarado que:

[...] a depoente estava tendo problemas na rede em razão dos funcionários estarem recebendo *e-mails* particulares; a recte passou a utilizar o *Messenger* continuando a ficar pesado o *link* da depoente, cortando *messenger* de todos os funcionários; a depoente trocou o *link* de 64 para 256k; a partir daí a depoente passou a fazer a liberação dos sites para cada funcionário, na medida da necessidade, em julho/05; depois de todas estas providências, a depoente verificou que a recte continuava recebendo e enviando *e-mails*, o que pôde ser verificado pelo acúmulo no provedor; alguns empregados da recda utilizavam o *messenger*; todo o serviço da recte era enviado via *e-mail*; não há norma escrita na empresa sobre a utilização de *e-mail*; a recte não foi punida pelos fatos ora relatados, apenas orientada; os demais empregados também podiam receber e enviar *e-mail*,

sendo que nenhum deles foi punido; não havia problemas com a recte no trabalho pela depoente; [...]. (f. 425)

Portanto, a justa causa não se sustenta, ainda que a Recorrente tenha utilizado o correio eletrônico para fins pessoais.

*Data venia*, é de grande relevância salientar que a prova oral revelou, na voz da empregada encarregada do departamento de informática, que não havia norma escrita a respeito da utilização de *e-mail*, não tendo a Recorrente sofrido qualquer sanção por esse ou outro motivo, além de os demais empregados não haverem sofrido qualquer tipo de penalidade pelo fato de fazerem uso da *internet*, recebendo e enviando mensagens.

Assim, também sob a ótica da igualdade, a Reclamante não poderia ser discriminada.

De outra face, quer me parecer que, em se tratando de disponibilidade de *internet* em computador de propriedade da empresa, no local de trabalho, o seu uso necessita ser claramente disciplinado por quem de direito, ditando expressamente as regras que pretende sejam respeitadas pelos empregados, principalmente quando visam a impor limites e restrições pessoais.

Não há dúvida de que, ao assumir os riscos da atividade econômica, a empregadora tem o direito de proteger o seu patrimônio e de buscar a eficiência, a qualidade total, a produtividade, certificando-se de que determinado instrumento fornecido ao empregado está sendo utilizado para o fim a que se destina.

Isso pode acontecer com vários instrumentos de trabalho: celular, *laptop*, *palmtop*, automóvel, combustível, cartão de crédito, determinados tipos de roupa, passagens aéreas e tantos outros instrumentos e utilidades.

No entanto, o que não pode acontecer é o empregado ser pego de surpresa: sem prévio comando claro e específico, ter o seu *e-mail* invadido para saber se está havendo qualquer tipo de desvio ou abuso de utilização do computador.

Sabe-se que o acesso à *internet*, assim como utilização de *e-mail* são fatos que ordinariamente acontecem no mundo pós-moderno, fortemente marcado por uma sociedade informacional.

Assim, é importantíssimo que o empregado seja expressamente informado de que a ferramenta de trabalho, que lhe está sendo fornecida, não pode ser utilizada para outros fins que não sejam os previamente estabelecidos e delimitados pela empresa, sob pena de violação de norma específica, com sérias conseqüências na boa ordem e na disciplina interna.

Penso, outrossim, que a prévia comunicação ao empregado a respeito da proibição do uso do computador para fins pessoais constitui verdadeira *conditio sine qua non* para que a empregadora possa, em casos excepcionálíssimos e extremamente necessários, rastrear, fiscalizar e, em último recurso, invadir o conteúdo da caixa postal eletrônica do empregado, com o fito de exercer o seu poder disciplinar.

Determinada conduta só pode ter limites claros à medida que as ordens sejam reais e se legitimem no ordenamento jurídico.

A *internet*, como tal concebida pela sociedade pós-moderna, está calcada numa revolução das telecomunicações, abrindo espaço para um mundo *on-line*, isto é, para um mundo fortemente digital, a tal ponto que já se fala em inclusão digital, em cultura digital e tantos outros direitos e valores próprios do espaço virtual.

O espaço virtual, segundo o renomado Rohrmann, “[...] é o resultado da utilização crescente das telecomunicações em associação aos computadores, o que possibilitou o desenvolvimento de redes de comunicação e de computadores.” (Rohrmann, Carlos Alberto. *Curso de Direito Virtual*, Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 1.)

Lévy alerta que, além da desterritorialização, um outro caráter é frequentemente associado à virtualização: a passagem do interior ao exterior e do exterior ao interior.

O mesmo autor denomina esse intercâmbio de “efeito Moebius”, acentuando que ele: “[...] declina-se em vários registros: o das relações em privado e público, próprio e comum, subjetivo e objetivo, mapa e território, autor e leitor etc.” (Lévy, Pirre. *O que é virtual?* Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Ed. 34, 1996. p. 24.)

Por conseguinte, como pano de fundo dessa avançadíssima alavanca de desenvolvimento, consistente em inovadora técnica de comunicação de dados pelo espaço virtual, nós temos, de um lado, a aparelhagem *soft* e *hardware*, e, de outro, o ser humano nas suas relações interiores e exteriores.

Com efeito, o epicentro de todo avanço tecnológico é o homem, do qual não podemos dissociar todos os métodos de trabalho, a ponto de privilegiar a máquina em detrimento do ser humano.

Ora bem, se a *internet* cria uma ampla e inexplorada interface entre o privado e público, maior ainda é o ponto de atrito entre o subjetivo e o objetivo, o interior e o exterior, entre o mapa e o território, entre o autor e o leitor, entre o empregado e o empregador, sem que possamos desprezar o sagrado direito fundamental à intimidade.

Como se sabe todo direito fundamental tem por objetivo imediato a limitação de poderes - tanto do Estado quanto do empregador, que, por hipótese, detêm o direito de punição.

Nos dias atuais, o *e-mail* é mais do que uma espécie de diário da vida das pessoas: é o coração, é a alma, é o reflexo das aflições, das dúvidas, das alegrias e das angústias das pessoas comuns, que se comunicam com as mais variadas pessoas (até consigo próprias) sobre os mais variados temas e problemas, por um meio ágil, econômico, eficiente e moderno.

Estar conectado, estar no mundo virtual, estar *on-line* é, ao mesmo tempo, um estar e um não estar, sem que se queira parodiar a célebre dúvida shakspeareana.

Por mais que queira, não consigo, *permissa venia*, compreender o comportamento da Reclamada, com cujas atitudes procurou caracterizar a justa causa.

Mais simples e eficaz seria verter regras claras, exercendo os seus poderes de fiscalização e disciplina dentro dos limites legais.

Longe no tempo, Voltaire dizia que *un droit porté trop loin, devient une injustice*.

O art. 5º, em seus incisos X e XII, da Constituição Federal dispõe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assim como o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução penal.

Trata-se de direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, que não podem ser sequer arranhados, sob pena de sério comprometimento da ordem institucional.

E dúvida não há de que, fazendo parte da tecnologia da informação, a *internet* é uma combinação de sistemas usados no acesso, no registro, no tratamento e na transmissão de todos os tipos de informação.

Recentemente, acompanhamos pela mídia a queda de um ministro de estado - Golias - por um simples caseiro - David -, exatamente por causa de uma suspeita de violação do sigilo bancário.

A intimidade, a vida privada, a correspondência e a comunicação de dados são bens inalienáveis e de valores incomensuráveis, sem os quais não há liberdade, nem segurança ou mesmo dignidade da pessoa humana.

Pontes de Miranda ensina que:

Para bem apanharmos o lugar em que nasce a liberdade correspondente à inviolabilidade de correspondência, é suficiente atentarmos na gradação: liberdade de pensar, liberdade de não pensar; liberdade de emitir o pensamento, liberdade de não emitir o pensamento; liberdade de emitir o pensamento para todos, liberdade de só o emitir para alguns ou para alguém, ou para si mesmo. (Miranda, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Comentários à Constituição de 1967*, 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1967, p. 170).

Como se verifica, a questão não pode ser analisada única e exclusivamente à luz do princípio da alteridade, assim como do poder organizacional da empresa.

Seria muito pouco, diante de uma questão jurídica tão atual e complexa.

Somente a concepção ultrapassada de um poder empregatício ilimitado poderia dar suporte a tal comportamento empresarial.

Se a empresa quer agir de uma determinada forma, que então deixe isso claro para os seus empregados quais são essas regras.

A esta altura, faria uma indagação: qual seria o resultado, se todos os empregadores, inclusive a administração pública, assim denominada por mera metonímia de síntese, resolvessem de uma hora para outra abrir, devassar, invadir os *e-mails* e os sítios visitados por todos os seus empregados e empregadas em computadores a eles pertencentes e instalados no local de

trabalho? Não me surpreenderia se ficasse revelado que houve a utilização para os mais variados fins pessoais. Mas indaga-se: seria lícita tal atitude?

Acredito, sinceramente, que não.

Se a empregadora não deseja a utilização indiscriminada de determinada ferramenta de trabalho, em especial do computador e do respectivo acesso à *internet*, então, que especifique claramente os fins a que se destina, que estabeleça as proibições expressamente, mesmo porque, ao agir dessa forma, não precisará sequer invadir o conteúdo dos *e-mails*.

Note-se que, em princípio, a empregadora não pode arrombar o escaninho, o armário, a gaveta ou qualquer outro espaço destinado ao empregado para guardar seus pertences pessoais, com o propósito de lá tentar encontrar determinada prova em desfavor do Obreiro.

No caso vertente, acredito que não seria sequer necessário invocar o princípio da proporcionalidade, com avaliações quanto aos meios e aos fins, porque não existem valores em choque.

O valor, aqui, é único. É constitucional. Trata-se de direito à intimidade como um bem supremo: o direito à personalidade.

O cidadão, o indivíduo, o empregado necessita de proteção em face dos poderes do Estado como qualquer outro, mas necessita também de proteção contra os poderes da empregadora.

Se, de antemão, o empregado já sabe que não pode utilizar o computador e que o acesso à *internet* está limitado ao que se convencionou denominar de uso corporativo, mas que nada mais significa do que a sua utilização para o trabalho, haverá desvio de conduta, com ensejo à punição, pelo simples uso particular, sem que, repita-se, o empregador precise invadir o conteúdo das mensagens, que estão tão protegidas pela lei, quanto qualquer outra espécie de correspondência.

No caso da Reclamante, havia, sim, um vazio de comandos, que a Reclamada quis preencher, surpreendendo a empregada e invadindo o seu espaço íntimo, ainda que na virtualidade de uma ferramenta de trabalho.

Por outras palavras, houve invasão de privacidade, pelo exercício exacerbado do poder empregatício e em nome da boa ordem dos serviços, quando a empregadora, que, inclusive, foi confessa, pretendeu fazer prova daquilo que não estava até então proibido no ambiente de trabalho.

Mas as minhas dúvidas quanto à legalidade, não apenas da dispensa por justa causa, mas também da invasão da correspondência eletrônica da Reclamante, mais se dissipam, *permissa venia*, à medida que avanço sobre o tema.

Menciono agora outro aspecto do poder hierárquico, no qual se inserem o poder de fiscalização e o poder disciplinar do empregador, que me parece interferir profundamente na solução da controvérsia.

Sem desvio de foco, acentuo que a Reclamante foi punida com base em atos praticados no ambiente de trabalho e em ferramenta de trabalho pertencente à empresa.

Ocorre que o computador não é bem uma ferramenta comum, tradicional de trabalho. Ele abre janelas para o mundo virtual, na própria mesa do empregado em que o controle é muito mais difícil, por isso é que há um deslocamento de responsabilidade para o prestador de serviços.

Daí entender que ele precisa saber claramente quais são as regras relativas ao uso, haja vista que é do conhecimento geral que existem meios técnicos de se fazer o rastreamento, para se saber quais os *sites* visitados pelo usuário.

Se, sabendo da proibição, o empregado se desvia da finalidade, assume o risco da punição.

Assim, desde que haja prévia limitação expressa de seu uso, o que não é o caso dos autos, a empresa em tese tem o direito de fiscalização, mas sem tocar no conteúdo das mensagens.

Vou tentar tornar mais claro meu raciocínio.

Esse poder empresarial, como de resto nenhum outro, não é ilimitado: ele se restringe aos seus empregados na esfera da relação de emprego e no espaço físico de suas instalações.

Ele não pode desbordar esse espaço real.

Existe uma fronteira entre o real e o virtual, que tem de ser respeitada, pois envolve outras pessoas, que não mantêm nenhuma relação jurídica com a empresa empregadora.

E um dos grandes problemas relacionados com o Direito da Rede (a expressão é de Rohrmann) foi e me parece ainda ser o fenômeno da “desterritorialização”.

Eis as palavras do nobre professor:

Umavezqueavirtualizaçãopôdeacarretara“desterritorialização” das relações humanas e, conseqüentemente, das relações jurídicas, um problema inicialmente levantado pelos professores e pesquisadores norte-americanos, no início dos anos 1990, foi a aplicação do direito aos fatos e atos jurídicos aperfeiçoados em meio virtual. Tal preocupação decorre da característica do direito de ser essencialmente territorial. (*Idem, ibidem*, p. 11).

Ora bem, o rastreamento e a abertura de mensagens enviadas e recebidas via *e-mail* implicam um ato que poderia tentar cunhar, denominando-o de “desterritorialização do poder hierárquico da empregadora”, uma vez que, para exercer o seu direito de fiscalizar e aplicar as regras vigentes no ambiente exclusivo de trabalho de seus empregados, quase sempre ela necessita invadir a intimidade, a vida privada, o sigilo de correspondência e de comunicações de dados de outrem, isto é, de terceiro a quem foi enviada ou de quem foi recebida a mensagem, a não ser que, absurdamente, a mensagem tenha sido enviada para a própria pessoa ou circule apenas na rede da empresa entre empregados.

O nexo causal não pode entrelaçar um terceiro, que não esteja no tráfico jurídico entre empregado(s) e empregador.

Nessas condições, *data venia*, penso que deve haver um limite no exercício desse poder empregatício, no qual se inserem o fiscalizatório e o disciplinar.

Se existe a proibição da utilização, o conteúdo em si não precisa sequer ser desvendado, sob pena de violação do sagrado direito ao sigilo, notadamente de terceiro, que não é empregado daquela empresa e que não pode ter a sua correspondência invadida por pessoa física ou jurídica com quem não tem nenhuma relação jurídica.

Ainda que assim não fosse, e ainda que se admitisse como provada a autoria de todas as mensagens, o que não ocorreu, principalmente em face da confissão da Reclamada, o conteúdo das correspondências da Reclamante não sugere a prática das condutas catalogadas no artigo 482 da CLT, porque as mensagens foram transmitidas informalmente, não especificando nomes de representantes da empresa e não foram transmitidas em nome da Reclamada.

De mais a mais, a Autora negou a transmissão de fotos pornográficas, demonstrando à f. 414 que as mesmas não fazem parte das cópias dos *e-mails* de f. 124 e 127, e a Ré é confessa.

Portanto, tenho que a justa causa se mostra impertinente, sem suporte fático e jurídico, já que a Reclamante não foi comunicada claramente de todas as limitações quanto ao uso do computador, nem recebeu nenhuma punição anterior de natureza pedagógica, sem se falar que outros empregados da Reclamada também utilizavam o correio eletrônico para fins pessoais e não receberam nenhuma punição.

Tratar os iguais igualmente, eis a primeira regra do princípio da isonomia, que não pode ser negligenciado na hipótese vertente.

Pelo exposto, considero injusta a dispensa e dou provimento para condenar a Reclamada a pagar o aviso prévio de 30 dias, 10/12 do 13º salário de 2005, 05/12 de férias proporcionais, com 1/3, bem como a multa de 40% do FGTS, devendo a Reclamada fornecer as Guias TRCT, cód. 01 e as guias CD/SD, para o gozo do Seguro-Desemprego.

As multas dos artigos 467 e 477 da CLT são indevidas, pois o acerto rescisório foi feito no prazo legal (f. 08) e não há parcelas rescisórias incontroversas.

### **Honorários advocatícios**

Os honorários advocatícios postulados são indevidos, porque não configurados os requisitos previstos na Súmula 219 do TST.

No caso vertente, a Autora, apesar de ser beneficiária da gratuidade da justiça, não está assistida pelo sindicato de sua categoria profissional.

A edição das Leis 10.288/01 e 10.537/02, que alteraram as disposições do artigo 789 da CLT, não socorre a pretensão da Recorrente,

também não interferindo na questão a liberdade de filiação sindical prevista no artigo 8º da CF/88.

O artigo 389 do Código Civil não se aplica ao caso vertente, porque a matéria é regulada pela legislação trabalhista.

Nego provimento.

Isto posto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para condenar a Reclamada a pagar à Reclamante, com juros e correção monetária, na forma das Súmulas 200 e 381 do TST, observadas as deduções legais do IR e das contribuições previdenciárias, o aviso prévio de 30 dias, 10/12 do 13º salário de 2005, 05/12 de férias proporcionais, com 1/3, a multa de 40% do FGTS, as horas extras que excederem da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, observado o adicional de 50%, de acordo com a jornada das 8 às 17:45 horas, com uma 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação e descanso e, em dois sábados por mês, das 8 às 12 horas, devendo ser considerado que, a partir de 20/04/04, a saída ocorria às 18 horas, de segunda a sexta-feira, e que, uma vez por semana, em média, em todo o período trabalhado, a Autora parava de trabalhar 01 (uma) hora antes dos referidos horários; bem como as repercussões das horas extras nos RSRs e também as repercussões deles (das horas extras e dos RSRs) no cálculo dos 13º salários, das férias, com 1/3, do aviso prévio, do FGTS + 40%, devendo a Reclamada fornecer as Guias TRCT, cód. 01 e as guias CD/SD, para o gozo do Seguro-Desemprego.

Declaro que as parcelas deferidas têm natureza salarial para fins de incidência das contribuições previdenciárias, à exceção dos valores deferidos a título de férias proporcionais, com 1/3, aviso prévio e FGTS com a multa de 40%.

Invertidos os ônus da sucumbência, custas, pela Reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor arbitrado à condenação.

### **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para condenar a Reclamada a pagar à Reclamante, com juros e correção monetária, na forma das Súmulas 200 e 381 do TST, observadas as deduções legais do IR e das contribuições previdenciárias, o aviso prévio de 30 dias, 10/12 do 13º salário de 2005, 05/12 de férias proporcionais, com 1/3, a multa de 40% do FGTS, as horas extras que excederem da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, observado o adicional de 50%, de acordo com a jornada das 8 às 17:45 horas, com uma 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação e descanso e, em dois sábados por mês, das 8 às 12 horas, devendo ser considerado que, a partir de 20/04/04, a saída ocorria às

18 horas, de segunda a sexta-feira, e que, uma vez por semana, em média, em todo o período trabalhado, a Autora parava de trabalhar 01 (uma) hora antes dos referidos horários; bem como as repercussões das horas extras nos RSRs e também as repercussões deles (das horas extras e dos RSRs) no cálculo dos 13º salários, das férias, com 1/3, do aviso prévio, do FGTS + 40%, devendo a Reclamada fornecer as Guias TRCT, cód. 01 e as guias CD/SD, para o gozo do Seguro-Desemprego. A eg. Turma declarou que as parcelas deferidas têm natureza salarial para fins de incidência das contribuições previdenciárias, à exceção dos valores deferidos a título de férias proporcionais, com 1/3, aviso prévio e FGTS com a multa de 40%. Invertidos os ônus da sucumbência, custas, pela Reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor arbitrado à condenação.

Belo Horizonte, 26 de abril de 2006.

LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT  
Juiz Relator

---

### Comentário\*

#### TECNOLOGIA E HUMANISMO SOB A ÓTICA DE UM JURISTA: DESEMBARGADOR LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT

**Bruno Alves Rodrigues**

Estávamos em abril de 2006...

Experimentávamos, ainda, a primeira geração do sinal de telefonia digital, a rede 2G. Através dela, trocávamos mensagens de texto ou fotos, via SMS. A internet 3G, apta a suportar maior tráfego de dados, apesar de rudimentarmente ofertada por uma empresa no Brasil, ainda tinha sua cobertura restrita a algumas poucas cidades. A efetiva transição para a tecnologia 3G só viria a ocorrer, no país, no final de 2007, quando a Anatel promoveu o leilão dos blocos de frequência, migrando-se para uma cobertura nacional, disputada por todas as grandes empresas de comunicação.

---

\* Comentário à decisão precursora feito por Bruno Alves Rodrigues, Mestre em Filosofia do Direito pela Faculdade de Direito da UFMG (2004), Mestre em Educação Tecnológica pelo CEFET/MG (2020), Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG (2019), Juiz do Trabalho Titular da 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A nossa rotina era marcada pelas visitas semanais a locadoras de vídeos, onde escolhíamos DVDs em prateleiras. A própria Netflix explorava o mercado de DVDs, chegando à marca de 1 bilhão de DVDs entregues pela empresa em fevereiro de 2007, ano em que o *streaming* surge nos EUA. O serviço de *streaming* da Netflix só viria a ser disponibilizado, no Brasil, em setembro de 2011, e a maior acessibilidade de serviços de vídeo, a partir de dispositivos móveis, só se mostraria possível, em 2013, com a migração para a tecnologia 4G.

O disruptivo *smartphone* da Apple, o Iphone, produto tecnológico mais vendido da história, com vendas que já ultrapassaram 160 milhões de unidades anuais, sequer havia sido lançado. Steve Jobs só viria a apresentá-lo, ao público, em 2007.

O Facebook, conglomerado que hoje alcança a marca de 3 bilhões de contas ativas (somados os usuários de suas 4 plataformas: Facebook, Instagram, WhatsApp e Messenger), contava, em 2006, com apenas dois anos de existência e 12 milhões de usuários em todo o mundo. No Brasil, ainda predominava o Orkut, já desativado desde 2014. O YouTube, plataforma criada em 2005, chegaria, no início de 2006, à marca de 65.000 *uploads* de vídeos. Hoje são carregadas mais de 500 horas de vídeo por minuto nesta plataforma que é acessada por cerca de 1,9 bilhão de usuários por mês.

Enfim, não tínhamos rudimentar ideia da dimensão da virada tecnológica que estaria por vir nos 15 anos que hoje nos separam de 2006, ano de copa do mundo e de eleições presidenciais, eventos que ainda encontraram, na televisão, o maior veículo tecnológico de informação e comunicação.

O volume de experiência humana datificada em 2006 não se comparava, nem de perto, com a hoje verificada. A expressão quantitativa de um *big data* vem sendo ampliada, exponencialmente. Hoje, são bilhões de usuários de *smartphones* que a todo momento filmam, fotografam e gravam áudios, compartilhando seus dados na rede.

E, se não se fazia presente, em 2006, a ubiquidade da *internet*, bem como o fenômeno de dados medidos em *petabytes*, um outro fenômeno disruptivo, ainda mais relevante, não se apresentava ao grande público: a inteligência artificial substanciada na aprendizagem profunda da máquina.

A aprendizagem profunda da máquina (*deep learning*), apesar de representar ramo cujo estudo remonta aos anos 1950, conta com marco evolutivo de potência disruptiva nas rotinas do mundo real creditado a Geoffrey Hinton, com a sua apresentação de um modelo eficiente na Conferência da NIPS, no ano de 2012, já a supor uma grande capacidade computacional e uma gigantesca disponibilidade de dados, representando marco de uma completa reorientação dos rumos de evolução da Revolução Digital. Terminava, ali, um longo inverno da computação cognitiva.

Com esse novo estágio da aprendizagem profunda, a máquina artificialmente inteligente passa a hierarquizar e conceber soluções, respeitando-se apenas a definição algoritmizada de um problema. Ou seja: torna-se efetiva uma “inteligência” artificial apta a predizer soluções que não estão presas à prévia programação humana, eis que criadas pela própria

máquina, a partir da capacidade de identificação e generalização de padrões existentes em dados. Entramos, definitivamente, na era do *data driven*, na qual as decisões humanas passam a ser orientadas pelo manejo algoritmizado de dados. A *timeline* da rede social induz o que você vai consumir. A disposição de vídeos em plataforma de *streaming* induz ao que você vai assistir. O Waze induz a rota que você seguirá em sua viagem.

Contudo, esta revolução tecnológica não tem encontrado adequado contraponto humanista. Para muitos que se dispõem a perfilar postura pragmática e utilitarista de “livre” fomento ao “progresso” tecnológico, ainda que desapegado de um “progresso humanista”, poucos se dispõem a cerrar fileiras no movimento contramajoritário que insiste em atrelar, ao desenvolvimento tecnológico, o compromisso de preservação do sentido de existência humana.

E aqui nos voltamos à decisão precursora do Ex.<sup>mo</sup> Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, publicada em 13 de maio de 2006, recebida como um presente por toda a comunidade jurídica, e em especial por este articulista, que vivenciava, então, a véspera do aniversário de 28 anos, ao tempo em que trilhava o quarto ano de uma carreira de magistratura que nunca deixou de buscar inspiração nos maiores juristas mineiros, dentre os quais sempre se destacou o grande Mestre Renault.

A decisão do processo 00997-2005-030-03-00-6 expressa um *sentire* apenas possível àquele cuja travessia da vida sempre esteve compromissada com a efetividade dos valores humanos. Uma pessoa apta a pavimentar caminho seguro para o futuro da humanidade, exatamente por sempre fazer, de sua vida, uma estrada de efetividade dos valores igualdade, liberdade e trabalho. Apenas um grande Estadista poderia se antecipar em relação à virada tecnológica da segunda década do século XXI, trazendo a seguinte advertência, constante da Ementa do paradigmático Acórdão:

É inegável que o avanço tecnológico tem sido mais veloz do que a evolução do Direito, com forte pressão sobre o ser humano, o que, em determinados casos, tem-no levado a abdicar de valores que lhe são tão nobres, porque fruto de árdua e sofrida conquista de gerações passadas, e também porque integrantes da categoria dos direitos fundamentais. Nesse espaço de tensão entre os homens e o poder, entre os homens e as máquinas, é indispensável que se encontre um ponto de harmonia em que as garantias constitucionais não sejam desprezadas em nome da modernidade, da produtividade, da qualidade total e do lucro. Eis o papel que entendo caber aos operadores do Direito para uma efetiva tutela da intimidade, na qual se insere a inviolabilidade de correspondência, inclusive a eletrônica: preservação da privacidade do conteúdo dos *e-mails*, verdadeira extensão da vida e dos segredos mais íntimos das pessoas, exceto nas hipóteses em que tal invasão se torne realmente indispensável para a apuração da verdade dos fatos e mediante prévia autorização judicial.

O tecnicista preocupa-se com o “dado”. O humanista, como o Desembargador Renault, preocupa-se com a “humanidade datificada”. O que a humanidade tem de mais íntimo passou a ser radicalmente digitalizado, armazenado e gerido de forma supra-humana por uma inteligência artificial: nossos temores, nossas crenças, nossos gostos, nossa imagem, nosso amor e nosso ódio. Datificadas a personalidade e a experiência humana, hoje um eficiente mecanismo *behaviorista* passa a induzir o comportamento das pessoas. O homem passa a ser extensão de seu *smartphone*. A consciência humana cede lugar à inteligência artificial. A subjetividade datificada passa a ser gerida em camadas profundas de redes neurais artificiais, extremamente eficientes no escopo de identificar padrões, classificar, hierarquizar e promover generalizações, de forma a prever e induzir o comportamento humano, o que tem se mostrado útil para finalidades corporativas, políticas e econômicas diversas (desde o fomento customizado ao consumo até a manipulação do exercício democrático, como se verificou no escândalo da Cambridge Analytica).

Enfim: ao se falar em proteção de dados pessoais, temos que ter em vista a proteção de direitos fundamentais, de direitos da personalidade datificados. Operadores do direito preocupam-se predominantemente com o texto formal de uma Constituição escrita. Já os juristas, como o Desembargador Renault, estão mais ocupados com o compromisso Constitucional, ou seja, com a substância de uma *práxis* verdadeiramente ética, apta a objetivar, em Estado, os valores humanos.

Ao verdadeiro jurista compete a permanente exegese da essência de um compromisso constitucional para a sua efetividade histórica. Não se trata de gerir, em abstrato, o futuro. Não se trata de legislar, substituir o *locus* primário da política na construção simbólica do direito. Enfim, não se trata, definitivamente, de ativismo judicial, ambiência dos falsos “messias”, carregados de posturas ideológicas, e que não visam à efetividade de um compromisso social presente, mas anseiam a substituição deste compromisso por uma suposta “verdade”, que nada mais representa do que sua vontade singular. O jurista não é ativista, mas também não se escuda em postura positivista radical, escusa para esvaziamento de direitos fundamentais inscritos em princípios. Enquanto o ativista judicial abusa do autoritarismo, para fazer prevalecer seu protagonismo, na vontade de adequar o ordenamento jurídico à sua visão de mundo, o verdadeiro magistrado se apresenta na comunidade como um igual, garantindo a liberdade do próximo, como suposto da sua própria liberdade, sempre encontrando, no diálogo processual, a fundamentação de suas decisões. E é este diálogo com as provas do processo e com as razões despendidas pelas partes que encontramos no bojo de todo o paradigmático Acórdão.

A ação do verdadeiro jurista caminha de mãos dadas com a boa política, ao invés de simplesmente erigir a política como sua inimiga. Neste sentido é que, em convergência com as garantias asseguradas pelo jurista Renault, o Senado Federal aprovou a PEC 17/2019, que

Acrescenta o inciso XII-A, ao art. 5º, e o inciso XXX, ao art. 22, da Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais do cidadão e fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria.

O texto pende de apreciação pelo Plenário da Câmara dos Deputados.

Consignamos, assim, todo o nosso reconhecimento e admiração por esse grande jurista mineiro, Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, cuja atuação, nesta paradigmática decisão, sinaliza que o fim do denominado “inverno da inteligência artificial” não precisa representar o início de um pernicioso “inverno de consciência humana”.



JURISPRUDÊNCIA  
DO TRT DA  
3<sup>a</sup> REGIÃO



## ACÓRDÃOS - IMPACTOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO E NO PROCESSO DO TRABALHO

TRT-0010138-86.2020.5.03.0011 (RORSum)

Publ. no "DE" de 13.11.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13.10.2020

Valor da causa: R\$ 34.179,28

RECORRENTE: ADALMO JÚNIO LÉLIS MAIA CAMPOS

RECORRIDO: IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.

RELATOR: PAULO CHAVES CORRÊA FILHO

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Telepresencial, realizada no dia 11 de novembro de 2020, por unanimidade, conheceu do recurso interposto pelo reclamante, porquanto próprio e tempestivo, preenche os demais pressupostos legais de admissibilidade; no mérito, por maioria de votos, negou-lhe provimento, adotando as razões de decidir da r. sentença objurgada, confirmando-a pelos próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do § 1º do art. 895 da CLT, vencida a eminente Desembargadora Paula Oliveira Cantelli que dava provimento ao apelo para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, na função de *motoboy*, determinando o retorno dos autos à origem para julgamento dos demais pedidos formulados na inicial, como entender de direito. **FUNDAMENTOS: RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE AS PARTES. VÍNCULO DE EMPREGO.** Insiste o reclamante na existência de vínculo de emprego entre as partes, descrevendo a relação havida tal qual autêntico liame empregatício. Propugna pela reforma, com o reconhecimento de vínculo e a outorga dos pedidos formulados na petição inicial, prequestionando infringência aos artigos 1º, inciso III, e IV, 193 e 7º da Constituição Federal, bem assim ao parágrafo único do art. 6º da CLT. Análise. Para que se possa ter caracterizada a relação de emprego, necessária a comprovação da existência dos elementos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não

eventualidade, onerosidade e subordinação. Ressalta-se que todos esses pressupostos devem estar presentes, de forma concomitante, pelo que, na ausência de um, não se consubstanciará o alegado vínculo de emprego. *In casu*, a prova dos autos demonstrou a plena autonomia do reclamante para escolher a forma de execução do labor, os dias e os horários de trabalho e até mesmo os clientes a serem atendidos, na medida em que o sistema de acesso à plataforma digital permite ao motofretista negar solicitações de entregas e mesmo cancelar as entregas aceitas, em total desacordo com as disposições legais acima mencionadas (artigos 2º e 3º da CLT), segundo as quais o empregador é quem dirige a prestação de serviços, dando ordens e aplicando sanções, e empregado aquele que se compromete a cumprir as determinações do empregador. Não ficou evidenciado que a reclamada tivesse exercido quaisquer atos evidenciadores do poder de direção e disciplinar, inerentes à figura do empregador. Por outro lado, a completa autonomia do reclamante para trabalhar como, quando e com quem quiser, sem qualquer penalidade, é incompatível com a pretendida relação de emprego. Sendo assim, não se vislumbra violação aos dispositivos legais e constitucionais invocados pelo recorrente. Nego provimento.

PAULO CHAVES CORRÊA FILHO  
Desembargador Relator

Tomaram parte neste julgamento os Ex.<sup>mos</sup>: Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho (Presidente e Relator), Desembargadora Paula Oliveira Cantelli e Juíza Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta (substituindo a Ex.<sup>ma</sup> Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães).

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dr.<sup>a</sup> Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Juízes Convocados: art. 118, § 1º, inciso V, da LOMAN.

Sustentação oral: Dr. Pedro Zattar Eugênio, pelo recorrente; Dr. Ciro Ferrando de Almeida, pela recorrida.

A Ex.<sup>ma</sup> Desembargadora Paula Oliveira Cantelli juntará voto vencido.

Válbia Maris Pimenta Pereira  
Secretária da Sessão

PAULO CHAVES CORREA FILHO  
Relator

**Voto do(a) Des(a). Paula Oliveira Cantelli / Gabinete de Desembargador n. 35**

FUNDAMENTOS DO VOTO VENCIDO:

*Data maxima venia* do entendimento adotado pelo Relator, daria provimento ao apelo do autor para reconhecer o vínculo de emprego entre o obreiro e a ré - IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. -, no período de 05.02.2019 a 30.07.2019, a partir dos fundamentos abaixo.

Passa-se à verificação da subsunção da realidade fática exposta nos autos aos requisitos legalmente previstos para a caracterização da relação de emprego, quais sejam, a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada.

A prestação de serviço por pessoa física, bem como a pessoalidade, malgrado o esforço argumentativo da demandada, são verificadas, *in casu*, pelo fato de os serviços serem prestados por *motoboy*, pessoas físicas, que ficam à disposição da ré para a realização de entregas, não podendo se fazer substituírem.

É necessária a identificação das pessoas físicas que realizam as entregas, o que demonstra a vedação de o trabalhador se fazer substituir por outro, configurando a pessoalidade e intransferibilidade do serviço.

A não eventualidade, por sua vez, apreciada pelo prisma do caso concreto, ficou caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor, no período em que se manteve vinculado à demandada (ressalte-se que a caracterização do requisito se dá também pela imprescindibilidade da atividade laborativa do obreiro - teoria da fixação aos fins do empreendimento).

Além disso, a própria ré fixa o preço, bem como o percentual a ser recebido pelo demandante em cada entrega.

A análise da subordinação, por sua vez, é a mais delicada, vez que o principal elemento que diferencia o trabalhador empregado do trabalhador autônomo é a sujeição jurídica, considerando-se que ambos podem prestar serviços pessoais, com onerosidade e não eventualidade e, portanto, a constatação desses últimos requisitos, de forma isolada, é insuficiente à distinção que ora se faz necessária.

A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode ser verificada, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser subjetiva, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; objetiva, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, estrutural, nas hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego.

Há o poder diretivo utilizado por meios telemáticos e informatizados, conforme previsto no parágrafo único do art. 6º da CLT, podendo ser

também exercido de outras formas, como, por exemplo, pela prerrogativa de estabelecer regras, fiscalizar o cumprimento e punir em caso de descumprimento pelo obreiro.

O que não se deve permitir é que as novas tecnologias, que impactam as relações de trabalho profundamente, quando utilizadas em combinação com o poder regulamentar da empresa, sejam utilizadas para fraudar e burlar a legislação trabalhista, travestindo uma verdadeira relação de emprego como contrato cível de parceria.

Da análise dos autos, observa-se que a subordinação é clara e patente. Com efeito, a ré confeccionou um regime de trabalho específico com regulamentação que abrange a conduta que o *motoboy* deve ter, o que não se coaduna com a autonomia defendida.

O cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitem o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas.

Ora, se a demandada define políticas de preços para o serviço de entregas, isto é, para a relação entre *motoboy* e usuários, dúvidas não há de que gerencia o serviço, não se limitando a fornecer tecnologia.

Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

O autor desempenhava atividade inserida no núcleo produtivo da ré que tem como finalidade prestar serviços de entregas, ainda que alegue ser mera intermediária. O *motoboy*, além de essencial a suas atividades, estava obrigado a seguir todas as suas normas organizacionais na execução de suas atividades, sob pena de sanção.

Reitere-se que, *in casu*, deve-se considerar presente a subordinação algorítmica ou digital.

A própria CLT prevê no art. 6º que:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Há sensível e atual discussão doutrinária e jurisprudencial acerca dos contornos dessa nova relação de trabalho, possibilitada pela inovação tecnológica.

Vale lembrar, *in casu*, as lições de Carlos Maximiliano, que, em sua obra *Hermenêutica e Aplicação do Direito*, ensina que a doutrina e a jurisprudência

devem avançar dia a dia, acompanhando a evolução e as transformações da sociedade, as novas formas de produção e as inovações tecnológicas:

Fixou-se o Direito Positivo; porém a vida continua, envolve, desdobra-se em atividades diversas, manifesta-se sob aspectos múltiplos: morais, sociais, econômicos.

Transformam-se as situações, interesses e negócios que teve o Código em mira regular. Surgem fenômenos imprevistos, espalham-se novas ideias, a técnica revela coisas cuja existência ninguém poderia presumir quando o texto foi elaborado. Nem por isso se deve censurar o legislador, nem reformar a sua obra. A letra permanece: apenas o sentido se adapta às mudanças que a evolução opera na vida social.

[...]

Portanto, a doutrina e a jurisprudência, ora consciente, ora inconscientemente, avançam dia a dia, não se detêm nunca, acompanham o progresso, acompanham novas atividades, sustentam as modernas conquistas, reprimem os inesperados abusos, dentro dos princípios antigos, evolutivamente interpretados, num esforço dinâmico inteligente, sem embargo de aludirem ainda muitos a uma vontade diretora, perdida nas trevas do passado remoto.

Eis aí a ficção: presume-se o impossível; que o legislador de decênios atrás previsse as grandes transformações até hoje operadas, e deixasse, no texto elástico, a possibilidade para abrigar futuros direitos periclitantes, oriundos de condições novíssimas.

Cito precedente da Eg. Primeira Turma, deste Regional, em que reconhecido o vínculo de emprego com a mesma empresa que figura como ré nestes autos - IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. -, *in verbis*:

Na verdade, para o reconhecimento do vínculo de emprego com a Ifood, importa verificar se a prestação de serviços do autor à referida ré ocorreu com a presença dos pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT, nos termos narrados na inicial, o que passa a ser aferido na sequência.

Quanto aos requisitos do vínculo de emprego, destaco que a ré tem por objeto social, dentre outros, “a agência de restaurantes, bares, padarias e quaisquer outros estabelecimentos comerciais, por meio de plataformas digitais que poderão ser acessadas por meio de sites na internet ou aplicativos para celulares desenvolvidos pela Companhia”, e “a promoção de vendas e o planejamento de campanhas.” (Id 7d75307 - P. 3).

Em consulta ao sítio da reclamada na rede mundial de computadores [...], verifiquei, no conteúdo “Passo a passo para

cadastro no app do Entregador”, que os cadastros são realizados diretamente pelos entregadores, e que a remuneração também é realizada pela Ifood, em conta bancária disponibilizada pelo prestador de serviços, no momento do cadastramento.

Constata-se, ainda, que a atividade principal da ré é o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais, sendo imprescindível o trabalho dos entregadores, que são quem executa, em última análise, o objeto social da ré. Havia também o controle do labor prestado pelo entregador, que inclusive poderia sofrer punições no caso de reclamações dos clientes (restaurantes e consumidores finais).

Nesse sentido, o manual da própria reclamada, disponível em [...], cujas cláusulas principais destaco (grifos acrescentados):

“TERMOS E CONDIÇÕES DE USO

IFOOD PARA ENTREGADORES

Data da versão: 10 de dezembro de 2019

[...]

2.4.1. Na qualidade de detentor da Plataforma, o Ifood poderá: (i) permitir que Clientes Finais e Estabelecimentos Parceiros manifestem sua opinião quanto à qualidade da Entrega; (ii) analisar as reclamações realizadas pelos Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais cadastrados na Plataforma; e (iii) estabelecer critérios mínimos acerca da qualidade na execução da atividade de entrega para cumprir as obrigações firmadas entre o Ifood e os Estabelecimentos Parceiros ou entre o Ifood e os Clientes Finais.

2.5. Para a utilização da Plataforma, são condições técnicas indispensáveis: (a) possuir smartphone com acesso à internet ou pacote de dados ativo; e (b) fazer o download do aplicativo ‘Ifood para Entregadores’ disponível na *Play Store*. Caso tais requisitos técnicos não sejam atendidos, o Entregador não conseguirá utilizar a Plataforma para operacionalizar as entregas.

2.6. Observado o disposto na Cláusula 2.6.1, abaixo, por meio do uso de tecnologias desenvolvidas pelo Ifood e/ou por terceiros por ele contratados, incluindo, mas não se limitando a isto, ferramentas de geolocalização - GPS e algoritmos desenvolvidos para esse fim, a Plataforma automaticamente localiza os Entregadores que estejam mais próximos dos pontos iniciais de coleta nos Estabelecimentos Parceiros e envia o pedido de entrega contendo, no mínimo, as seguintes informações: (i) ponto(s) de coleta e de entrega; (ii) distância a ser percorrida entre o(s) ponto(s) de coleta e o(s) ponto(s) de entrega; (iii) valor total que o Entregador receberá pela referida atividade. DE POSSE DE TODAS AS INFORMAÇÕES REFERENTES À ENTREGA, CABERÁ ÚNICA E EXCLUSIVAMENTE AO ENTREGADOR RECUSAR, ACEITAR OU IGNORAR O REFERIDO PEDIDO.

2.6.1. O Entregador reconhece e concorda que somente receberá os pedidos mencionados na Cláusula 2.6 caso esteja *on-line* e disponível para a realização de entregas dos produtos dos Estabelecimentos Parceiros adquiridos pelos Clientes Finais.

2.7. OS ENTREGADORES RECONHECEM QUE SÃO INDEPENDENTES E NÃO EXCLUSIVOS, ATUANDO POR CONTA PRÓPRIA E QUE SE UTILIZAM DOS PRÓPRIOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA, NÃO HAVENDO, PORTANTO, QUALQUER SUBORDINAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS ENTREGADORES, SENDO ESTES LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o Ifood e os Entregadores.

2.8. Os Entregadores aceitam que o Ifood disponibilize aos Clientes Finais e aos Estabelecimentos Parceiros a possibilidade de avaliação das entregas realizadas. O Entregador ainda reconhece que o Ifood não tem ingerência, controle ou responsabilidade sobre as avaliações realizadas por terceiros, sendo os Clientes Finais ou Estabelecimentos Parceiros os únicos e exclusivos responsáveis pelo seu conteúdo.

2.9. O Ifood também poderá disponibilizar, a qualquer tempo e a seu exclusivo critério, (a) a possibilidade de os Entregadores avaliarem os Estabelecimentos Parceiros e os Clientes; e (b) ferramenta para que Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais entrem em contato ou sejam contatados diretamente pelos Entregadores. Nessas hipóteses, o Entregador se compromete a sempre avaliar ou manter tratativas com os Estabelecimentos Parceiros e os Clientes Finais de forma polida e prestativa, de acordo com as melhores práticas de mercado e em observância ao Código de Conduta e Ética do Ifood: <https://www.ifood.com.br/codigo-de-conduta>.

#### CLÁUSULA TERCEIRA - CADASTRO DOS ENTREGADORES

3.1. Para a utilização da Plataforma é necessária a criação de um perfil de usuário. Para tal, o Entregador deverá informar e/ou disponibilizar: (i) dados pessoais (nome, CPF, *e-mail* e telefone celular); (ii) dados bancários de uma conta corrente ou conta poupança de sua titularidade (verificar bancos aceitos em: <https://midi.as/cadastropassoapasso>) (iii) uma foto de rosto (*selfie*) tirada instantaneamente no momento do seu cadastro por meio do seu smartphone, que esteja visível e com boa nitidez e (iv) uma foto do(s) documento(s) pertinente(s), como, Carteira Nacional de Habilitação - CNH ou RG, a depender da categoria adequada para o modal escolhido pelo Entregador. Por fim, o Entregador deverá criar uma senha, a qual é de uso pessoal e intransferível,

para acessar a Plataforma por meio do login com seu endereço de *e-mail* ou número de telefone.

3.1.1. No momento da criação do perfil, ainda, o Entregador deverá selecionar: (i) qual o modal que deseja utilizar para realizar as entregas pela Plataforma - devendo conferir os modais disponíveis e a referida documentação exigida em: <https://midi.as/lfooddadosbancarios>; e ainda, o tipo de cadastro que deseja utilizar na Plataforma: (i) entregador nuvem; (ii) entregador de Operador Logístico; (iii) entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro; (iv) híbrido: entregador nuvem e/ou vinculado a um Estabelecimento Parceiro - os tipos de cadastro e as diferenças de cada um deles em relação à utilização da Plataforma podem ser consultadas em: <https://entregador.lfood.com.br/>.

3.1.1.1. Para os Entregadores vinculados a Operadores Logísticos, o referido cadastro poderá ser feito diretamente pelo Operador Logístico, sendo que, para estes Entregadores, não será possível informar os dados referentes a conta bancária, pelos motivos dispostos na Cláusula 7.3.2. mais abaixo.

3.1.2. É de única e exclusiva responsabilidade do Entregador e/ou do Operador Logístico a veracidade e regularidade dos documentos e informações apresentados, não sendo o lfood, em qualquer hipótese, responsável, direta ou indiretamente, por qualquer ato do Entregador, incluindo ilícito praticado com relação a eventual fraude ou falsidade ideológica.

3.2. Após a criação do perfil pessoal, todos os dados serão checados e validados pelo lfood. Caso seja identificada qualquer informação inexata, o lfood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações necessárias ou, ainda, rejeitar o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.2.1. O lfood poderá ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o lfood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.3. Após checagem dos dados e documentos informados pelo Entregador, o lfood poderá realizar depósito de valor simbólico na conta informada pelo Entregador para validação da conta bancária informada.

3.4. O Entregador deverá manter todos os seus dados sempre atualizados, sob pena de impossibilidade: de acesso, da utilização da Plataforma ou ainda do recebimento dos valores devidos pelas entregas executadas, não sendo o lfood responsável, portanto, por qualquer erro/ausência

de pagamento ocasionados por inconsistência nos dados cadastrais e/ou bancários.

3.5. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar desativação imediata e definitiva da sua conta.

3.5.1. O Entregador compromete-se, ainda, a informar imediatamente ao Ifood qualquer suspeita de utilização, invasão ou acesso indevidos no seu perfil, sob pena de ter sua conta suspensa ou desativada em razão de qualquer atividade suspeita detectada pelo Ifood.

3.6. O Ifood se reserva ao direito de, a qualquer momento, desativar ou suspender temporariamente a conta do Entregador caso haja qualquer suspeita de irregularidade de quaisquer dados ou de atividade de uso da referida conta, pela segurança do próprio Entregador, do Ifood e todos os demais usuários da Plataforma, bastando para tanto informar ao Entregador: (i) detecção de suspeita; (ii) providências adotadas temporariamente pelo Ifood para análise e verificação e (iii) providências definitivas adotadas pelo Ifood.

#### CLÁUSULA QUARTA - OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES

4.1. Sem prejuízo de outras obrigações estipuladas nestes Termos, o Entregador obriga-se a:

- i. enviar seus melhores esforços na execução das entregas, atualizando o seu status por meio da Plataforma para acompanhamento da referida atividade em tempo real pelos Clientes Finais;
- ii. responder por qualquer dano causado aos produtos dos Estabelecimentos Parceiros que forem por ele entregues aos Clientes Finais, exonerando o Ifood de toda e qualquer responsabilidade neste sentido e se comprometendo a ressarcir o Cliente Final, o Estabelecimento Parceiro e/ou o Ifood de todos os danos e/ou prejuízos que este(s) venham a sofrer em decorrência de ação e/ou omissão do Entregador;
- iii. após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o Ifood visando à redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final;
- iv. responder pelo uso incorreto e/ou indevido da Plataforma;
- v. não copiar, reproduzir, distribuir, duplicar, compilar, criar obra derivada, alterar, combinar, modificar, adaptar, traduzir, ampliar, mesclar, decodificar, recriar ou realizar a engenharia reversa de qualquer componente da Plataforma;
- vi. indenizar o Ifood, suas filiais, coligadas, controladoras, controladas, diretores, administradores, colaboradores, representantes e empregados por quaisquer danos, prejuízos,

responsabilização, reclamações, processos, perdas, demandas ou despesas, incluindo, mas não se limitando a isso, honorários advocatícios, custas judiciais e ônus de sucumbência decorrentes da utilização indevida da Plataforma;

vii. dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais necessários para a realização das Atividades de Entrega, de acordo com a legislação aplicável, tais como, mas não se limitando a isso, veículo, jaqueta, luva, capacete, mochila e/ou baú, arcando com todas as despesas, custos, taxas, tributos e contribuições referentes a estes equipamentos;

viii. cumprir todas as leis, regulamentos e normas em âmbito federal, estadual e municipal na execução das Atividades de Entrega;

ix. assumir a responsabilidade por todas as multas, penalidades e processos administrativos ou judiciais decorrentes ou referentes às entregas realizadas; e 00 x. em nenhuma hipótese, solicitar ou aceitar pedidos de entrega que envolvam o transporte de cartas, cartões postais e correspondências agrupadas (nos termos da Lei n. 6.538/78); de produtos ilícitos; pessoas e animais; armas de fogo ou munições; materiais inflamáveis, tóxicos e/ou radioativos; drogas e entorpecentes; explosivos; joias de alto valor; elevadas quantias em dinheiro; e de quaisquer outros materiais cujo transporte seja proibido por lei.

4.2. O Entregador deverá, obrigatoriamente, recusar os pedidos de entrega quando verificar qualquer irregularidade em relação ao Estabelecimento Parceiro, ao Cliente Final ou ao produto a ser entregue.

Nestes casos, o Entregador deverá, por meio da Plataforma, comunicar imediatamente o Ifood para que este possa cancelar o pedido de entrega.

4.3. O Entregador, por meio de sua aceitação aos presentes Termos, reconhece que ficará, a seu exclusivo critério: (i) a escolha do momento em que se conectará à Plataforma; (ii) o tempo em que ficará ativo (*'on-line'* ou *'disponível'*) na Plataforma; (iii) a opção de aceitar ou recusar os pedidos de entrega; e (iv) o período, local e quantidade de acessos à Plataforma. O Entregador reconhece que não existe qualquer participação e/ou ingerência do Ifood nas suas escolhas de utilização da Plataforma, podendo o Entregador acessar e usufruir da Plataforma como melhor lhe couber, desde que respeitados os Termos aqui escritos.

#### CLÁUSULA QUINTA - MATERIAIS PROMOCIONAIS E CAMPANHAS

[...]

#### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE CESSÃO DE DIREITOS DE NOME E IMAGEM

6.1. O Entregador cede em caráter universal, total, definitivo, por prazo indeterminado e a título gratuito ao Ifood os direitos de uso de seu nome e imagem dentro da Plataforma do Ifood para que os Clientes Finais ou Estabelecimentos Parceiros possam

identificá-lo e, ainda, em campanhas e eventos produzidos e/ou patrocinados pelo Ifood dos quais o Entregador participe.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DOS VALORES PAGOS PARA A ENTREGA

7.1. Os valores a serem pagos pelas Entregas serão calculados automaticamente por meio de algoritmo e serão disponibilizados ao Entregador juntamente com a oferta de Entrega na Plataforma, para que o Entregador possa, a seu único e exclusivo critério, aceitar, recusar ou ignorar a referida oferta. Para cálculo do valor pago pela entrega, o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda.

7.1.1. Nos casos onde ocorram acréscimos de ponto(s) de coleta, ponto(s) de entrega, distância percorrida, tempo para deslocamento (ou tempo de espera) ou condições de trânsito que sejam posteriores à oferta da Entrega, o Ifood informará ao Entregador para que este novamente possa optar por aceitar ou recusar, sendo que, caso o Entregador aceite, o Ifood poderá gerar um crédito adicional nos valores que o Entregador receberá, de acordo com os acréscimos realizados em relação à oferta inicial.

7.1.2. O Entregador expressamente autoriza o Ifood a realizar a retenção de quaisquer valores a ele devidos nas hipóteses em que o Ifood tenha uma suspeita plausível e provas mínimas de dano e/ou prejuízo sofridos pelo Ifood, pelos Clientes Finais, pelos Estabelecimentos Parceiros e/ou terceiros em decorrência de ação ou omissão do Entregador durante a execução da Atividade de Entrega.

7.1.3. Em caso de alteração dos dados bancários, o Entregador compromete-se a solicitar a atualização dos dados bancários imediatamente, sob pena de os depósitos realizados em conta bancária anteriormente informada serem considerados válidos.

7.2. O Ifood poderá, a seu exclusivo critério, disponibilizar na Plataforma a possibilidade de o Cliente Final pagar uma gorjeta ao Entregador; nestas hipóteses, a gorjeta será paga diretamente pelo Cliente Final e repassada integralmente ao Entregador em conjunto com os valores devidos pelo Ifood em contrapartida das Entregas por ele aceitas e concluídas. O pagamento de gorjeta é opcional e ficará a exclusivo critério do Cliente Final, e o Ifood não exerce qualquer ingerência em relação a tais valores. Os valores de gorjeta eventualmente pagos pelos Clientes Finais aos Entregadores ficarão disponíveis para consulta na Plataforma do Entregador em conjunto com os demais valores devidos como contrapartida das Entregas por eles realizadas.

7.3. Os valores devidos pelo Ifood aos Entregadores em contrapartida pelas Entregas aceitas e concluídas serão transferidos para as contas bancárias de titularidade dos Entregadores cadastradas em seus respectivos Perfis, nos termos da Cláusula

3.1, acima, de acordo com a periodicidade informada pelo Ifood na Plataforma.

7.3.1. O Ifood poderá, a seu exclusivo critério, alterar a forma de pagamento e a periodicidade mencionadas na Cláusula 7.3, acima, a qualquer tempo e por qualquer motivo, mediante comunicação prévia aos Entregadores com antecedência mínima de 30 (trinta) dias corridos da data em que a nova forma de pagamento ou a nova periodicidade entrar em vigor, por meio da Plataforma ou de quaisquer outros canais oficiais do Ifood.

7.3.2. Para os Entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, as Entregas e as gorjetas pagas pelos Clientes Finais são pagas pelo Ifood diretamente aos Operadores Logísticos e estes remuneram os seus Entregadores nos critérios acordados entre os Operadores Logísticos e seus Entregadores, não tendo o Ifood qualquer ingerência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos.

7.4. O Entregador reconhece e atesta, ainda, que é o único responsável por quaisquer tributos, tarifas, taxas, ônus ou obrigações que incidam sobre os valores recebidos pelas Entregas, sem prejuízo de eventuais retenções a serem feitas pelo Ifood, nos termos da legislação aplicável.

7.5. O Ifood não será considerado responsável pelo atraso, falta e/ou eventuais diferenças nos valores depositados decorrentes de: (i) ação ou omissão do Entregador; (ii) caso fortuito ou força maior, nos termos da legislação aplicável; (iii) falha da instituição financeira em que a conta do Entregador é mantida; e (iv) cobrança indevida de taxas por instituição financeira ou sua majoração sem prévio aviso pela instituição financeira.

7.6. Se, por qualquer motivo, o Ifood venha a pagar taxas, tarifas, multas ou quaisquer outros valores que deveriam ser pagos pelo Entregador, o Ifood fica autorizado a reter tais valores dos depósitos a serem realizados até que o Ifood seja devidamente ressarcido pelo Entregador.

#### CLÁUSULA OITAVA - FRAUDES À PLATAFORMA

8.1. O Ifood não tolerará, em hipótese alguma, condutas fraudulentas por parte do Entregador, podendo impedir, suspender ou desativar, de forma temporária ou definitiva o seu acesso à Plataforma, sem necessidade de qualquer comunicação prévia, bem como agir judicial ou extrajudicialmente contra o(s) envolvido(s) na fraude em questão.

8.2. O Ifood analisará caso a caso as suspeitas de fraude e poderá reter o pagamento dos valores devidos aos Entregadores em virtude de atividades fraudulentas ou, ainda, descontar de pagamentos subsequentes os valores anteriormente pagos sobre os quais tenha sido constatado qualquer tipo de fraude, de forma a evitar, minimizar ou recuperar quaisquer danos ou risco de dano ao Ifood, aos Clientes Finais ou ainda aos Estabelecimentos Parceiros.

#### CLÁUSULA NONA - INATIVAÇÃO E DESATIVAÇÃO DA PLATAFORMA

9.1. Qualquer uma das Partes poderá, a qualquer momento, solicitar **IMOTIVADAMENTE** o encerramento da relação mediante descadastro do Entregador na Plataforma, sem qualquer ônus e sem que seja devido o pagamento de qualquer valor adicional, sem necessidade de justificativa, bastando avisar a Parte contrária com 5 (cinco) dias de antecedência.

9.2. Qualquer uma das Partes poderá, a qualquer momento, solicitar **MOTIVADAMENTE** o encerramento da relação mediante descadastro do Entregador na Plataforma, sem qualquer ônus e sem necessidade de aviso prévio, quando a outra Parte: (i) não observar o disposto nestes Termos e/ou na legislação aplicável; (ii) dar causa a danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos a Parte contrária.

9.3. O Ifood poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Entregador à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Entregador: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio Ifood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique impossibilidade da realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança do trânsito.

9.3.1. O Entregador não fará jus a qualquer indenização ou compensação pelo descadastramento ou inativação temporária de seu acesso à Plataforma, sem prejuízo, todavia, do recebimento dos valores integrais devidos pelas Entregas já realizadas, com exceção dos casos de fraude e em linha com o disposto na Cláusula 8.2.

9.3.2. O Ifood poderá alterar o *status* de disponibilidade do Entregador na Plataforma, tornando-o off-line por um determinado período de tempo, sem necessidade de justificativa ou aviso prévio, quando constatar automaticamente qualquer tipo de atividade que indique que o Entregador não tenha disponibilidade para realizar as Entregas, de forma a evitar que o Entregador continue recebendo chamados indesejados.

9.3.3. O Ifood se reserva o direito de agir judicialmente e/ou extrajudicialmente em caso de danos sofridos pelo Ifood, pelos Clientes Finais, pelos Estabelecimentos Parceiros ou por terceiros, instruindo processos criminais, cíveis e/ou administrativos nos casos previstos em lei e quando julgar necessário.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - FALHAS NA PLATAFORMA

10.1. O Ifood não é responsável por quaisquer danos, prejuízos

ou perdas, de qualquer forma causados ao Entregador, inclusive decorrentes de caso fortuito ou força maior, por falhas na Plataforma, no servidor, na *internet* e por quaisquer vírus, cavalos de Troia, *worms* ou outras rotinas de programação de computador que possam danificar, interferir adversamente, que possam ser infiltrados no equipamento do Entregador em decorrência do acesso ou como consequência da transferência de dados, arquivos, imagens, textos ou conteúdo de áudio contidos na Plataforma.

10.2. O lfood não garante o acesso e uso contínuo e ininterrupto à Plataforma. O Entregador reconhece e concorda que, eventualmente, a Plataforma poderá ficar indisponível por motivos técnicos ou qualquer outra circunstância alheia ao lfood.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - POLÍTICA DE PRIVACIDADE

11.1. O lfood possui uma política expressa e específica sobre a privacidade dos dados pessoais dos Entregadores (a 'Política de Privacidade'). Todas as informações dos Entregadores estão sujeitas ao tratamento descrito na referida Política de Privacidade.

11.2. O Entregador concorda expressamente que o uso da Plataforma implica a coleta e utilização de informações e dados sobre o Entregador, incluindo eventual transferência, armazenamento, processamento e utilização dos dados pelo lfood, seus controladores e demais empresas do grupo econômico, bem como para envio a autoridades competentes ou ainda para as demais finalidades previstas na Política de Privacidade.

11.3. O Entregador entende e concorda que a utilização da Plataforma implica a aceitação integral dos termos dispostos na Política de Privacidade, a qual poderá ser consultada em: <https://entregador.lfood.com.br/privacidade/> e constitui parte integrante destes Termos.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONFIDENCIALIDADE

12.1. O Entregador assume o compromisso de manter absoluto sigilo de todas e quaisquer informações e documentos do lfood, seja de natureza comercial, econômico-financeira, técnica, administrativa ou operacional, bem como quaisquer outras informações e documentos relativos ao lfood, às suas atividades e/ou aos Clientes Finais, Estabelecimentos Parceiros ou terceiros que venha a ter acesso em decorrência do seu cadastro na Plataforma e da realização das Entregas (as 'Informações Confidenciais'), ficando proibido de divulgar, revelar, reproduzir ou de qualquer outra forma dispor, no todo ou em parte, das Informações Confidenciais e obrigado, portanto, a adotar todas as precauções convenientes, razoáveis e/ou necessárias a fim de proteger a integridade e a confidencialidade das Informações Confidenciais (o 'Compromisso de Exclusividade').

12.2. O Entregador reconhece e concorda que as Informações Confidenciais somente poderão ser utilizadas para finalidades decorrentes ou relacionadas à realização das Entregas, e em

nenhuma hipótese para fins que sejam contrários aos interesses do Ifood, dos Estabelecimentos Parceiros ou dos Clientes Finais.

12.3. O Compromisso de Confidencialidade não será exigível nos casos em que: (i) a revelação, divulgação e/ou reprodução das Informações Confidenciais forem devida e previamente autorizadas, por escrito, pelos titulares das informações em questão; (ii) as Informações Confidenciais tornarem-se disponíveis ao público em geral por qualquer meio que não o inadimplemento pelo Entregador do Compromisso de Confidencialidade; ou (iii) a revelação, divulgação e/ou reprodução das Informações Confidenciais venham a ser exigidas por lei ou por autoridade competente, sob pena de ser caracterizada desobediência ou outra penalidade, caso em que o Entregador compromete-se a comunicar o Ifood sobre a exigência formulada no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas da data em que tomar conhecimento dela, e a revelar, divulgar e/ou reproduzir apenas as Informações Confidenciais ou sua parte que forem necessárias para satisfazer tal exigência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROPRIEDADE INTELECTUAL  
[...]

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

14.1. Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que a Plataforma é uma mera ferramenta, não sendo essencial para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o Ifood, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea para concorrentes do Ifood, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador.

14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas.

14.3. As Partes são autônomas e independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES GERAIS  
[...]

O ENTREGADOR DECLARA TER LIDO E EXPRESSAMENTE CONCORDA, SEM QUAISQUER RESERVAS OU RESSALVAS, COM OS PRESENTES TERMOS. O ENTREGADOR RECONHECE

E CONCORDA QUE A SUA CONCORDÂNCIA INTEGRAL COM OS TERMOS É CONDIÇÃO ESSENCIAL PARA A UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA IFOOD PARA ENTREGADORES.”

Logo, a Ré mantém vínculo personalíssimo com cada motociclista, por meio de sua plataforma.

Anotese que a ausência de horário predeterminado ou mesmo fiscalização da jornada nada dizem quanto à autonomia, mas apenas evidenciam o trabalho sem sujeição a horário predeterminado.

Em relação ao requisito da subordinação, chamo a atenção para a declaração do Autor, e não confrontada por qualquer outra prova, no sentido de que o entregador poderia sofrer punição no caso de ficar fora de área e não realizar o login.

Veja-se que o manual do entregador, na cláusula oitava, previu que a ré poderá reter pagamento ou descontar de remunerações futuras devidas ao entregador montantes destinados ao ressarcimento de danos à empresa, aos clientes finais ou aos estabelecimentos parceiros e, ainda, na cláusula nona, especificamente item 9.3., que:

“O Ifood poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Entregador à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Entregador: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio Ifood, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique impossibilidade da realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança do trânsito”. Sobre a alegação da defesa acerca da ausência de ordens diretas de empregados e prepostos da reclamada, há aqui que se fazer uma distinção, pois isto não significa que não havia ingerência na forma de prestação de serviço. Como é de conhecimento público e notório, há um padrão de qualidade traçado pelas empresas de plataforma de entrega de mercadorias, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

[...]

Inegável, portanto, a presença da subordinação, seja estrutural ou clássica - diante de magnitude do controle exercido de maneira absoluta e unilateral e da inegável e incontestada ingerência no modo da prestação de serviços, com inserção do trabalhador na

dinâmica da organização, prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial.

[...]

Sobre a subordinação, chamo a atenção, ainda, para o seguinte trecho do citado Parecer do MPT (grifos acrescentados):

“A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança implica um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois, ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance. Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaço-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador. Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.”

Outro aspecto importante da subordinação, destacado no citado relatório, decorre das avaliações a que são submetidos os motoristas/entregadores, como forma de controle da execução do trabalho, dentro de um padrão mínimo exigido pelas empresas. *Verbis*:

“Essa é a forma organizacional dos aplicativos de intermediação de trabalhador, que se encaixam perfeitamente na organização do trabalho por comandos (ou por objetivos, algoritmo ou por programação). A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiro’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. O algoritmo dessas empresas comanda todos os trabalhadores:

distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto. A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço - baixo - da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador num empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa - e, obviamente, uma remuneração - baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua 'confiabilidade' que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o 'parceiro' já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que, para atingir seus objetivos financeiros, ultrapassam - e às vezes em muitas horas - a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de, no último ano, a tarifa ter baixado por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa. Assim a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam. Porém o algoritmo dessas empresas também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus 'parceiros', para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras (*carrots*). O outro ponto de controle essencial para o negócio das empresas funcionarem - e seu negócio é o de transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes - são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete (*stick*) na organização do capitalismo de plataforma. Essa moderna técnica - que, inclusive, deixa a ficção científica como forma de controle social para, assustadoramente, invadir a vida real como cerceamento

de liberdade -, é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle, agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault. De fato, os controladores agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas. Conforme os depoimentos, a nota, pelo poder de retirar o trabalhador da plataforma, exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços. O padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório - mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa. A nota - ou avaliação - assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a empresa, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista - ou entregador, ou qualquer outro profissional - pela sua nota. O algoritmo da empresa seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente."

E, por fim, a conclusão do referido relatório elaborado pelo grupo de trabalho do MPT, corroborando todo o entendimento até aqui delineado (grifos acrescidos):

"10. CONCLUSÃO A título de conclusão, deve-se reforçar que não pode haver forma alternativa de exploração do labor fora do alcance do direito do trabalho, de modo que a reorganização atual deve ser devidamente acompanhada e controlada, de acordo com os princípios norteadores desse ramo do direito. Evidencia-se que a 'economia de bico' apareceu como um ramo novo da economia - decorrente da disseminação do uso da internet e da tecnologia de informação - e que tem suas peculiaridades, mas ela não pode ser tratada como um setor econômico à parte, devendo se comportar, no geral, como as demais empresas atuantes em outros setores, sujeitando-se a todas as leis trabalhistas. Deve-se salientar que essas empresas que usam aplicativos possuem como seu negócio o objeto em si da intermediação (transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes), sendo uma grande falácia o argumento de que consistem apenas em plataformas digitais. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto prestador são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro. Logo, não se pode perder de vista que o termo 'economia de compartilhamento' não é adequado para caracterizar tais empresas. No que tange ao controle de massa dos trabalhadores, sabe-se que este sempre

será necessário, alterando-se somente a forma. No novo regime, o controle é feito através da programação por comandos, com a direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo seu programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa. Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a 'regras do programa' e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma 'autonomia na subordinação'. Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação - na sua dimensão de ordens diretas - mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. O direito do trabalho - que deve ser imperativo - também tem como objetivo garantir a concorrência leal entre os trabalhadores, impedindo que eles concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições laborais. Se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros - seja por meio de aplicativo, seja individualmente - sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, deixando o direito do trabalho de cumprir sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana. Paralelamente, apesar de essa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os consumidores, não é admissível que a maximização dos benefícios aos clientes ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços. Salieta-se, ainda, que o direito do trabalho, como técnica de civilização da técnica, deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta. Desse modo, afirma-se que a atuação do direito do trabalho perante essas novas formas de organização - que devem prevalecer em pouco tempo - é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que, a cada vez mais, as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial - e objetivo - de fuga à proteção trabalhista. De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção

ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras.”

De se registrar, repita-se, que a despeito de o trabalho do MPT ter sido elaborado adotando-se como referência a plataforma Uber, as condições avaliadas são similares em todas as plataformas de transporte e serviços de entrega, num contexto em que foram avaliadas “as formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de aplicativos”, como se vê da justificativa (grifo acrescido):

“Instituiu-se no Ministério Público do Trabalho, por meio da Portaria PGT n. 681, de 10 de novembro de 2016, o Grupo de Estudos denominado ‘GE Uber’, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), com o objetivo inicial de aprofundar os estudos das novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de aplicativos. [...] Sendo a empresa Uber, na ocasião, a mais popular e com atuação abrangente no setor de transportes em diversos locais do território nacional, emprestou-se seu nome ao grupo. Mas as discussões não se restringiram a tal empresa, envolvendo, em verdade, todas aquelas que possuem o modelo similar de atuação e se inserem nesse contexto de nova organização das formas de trabalho, que merece ser acompanhada de perto pelo Ministério Público do Trabalho. Assim, o presente estudo tem a intenção de conceituar a ‘economia do bico’, com suas principais formas de trabalho e a contextualização das atividades desempenhadas pelos aplicativos de trabalho on-demand, enfrentando a questão da mutação na subordinação e do reconhecimento das características da organização do trabalho por programação, as quais permitem a caracterização do vínculo empregatício.”

A prova constituída nos autos milita, então, de forma favorável à existência de trabalho subordinado, impondo-se, assim, a reforma da sentença recorrida, que não reconheceu do vínculo de emprego almejado. Registre-se que a decisão proferida em sede do julgamento da Ação Civil Pública de no 1000100-78.2019.5.02.0037 não vincula este Juízo.

Assim, estando presentes os requisitos da relação de emprego, é imperioso declarar o vínculo de emprego entre a Ifood e o autor. Evidenciada a fraude, aplica-se o disposto no artigo 9º da CLT, devendo prevalecer o contrato que, efetivamente, regeu a relação jurídica havida entre as partes, ou seja, o contrato de emprego.

Por tudo exposto, restando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, deve ser reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, na função de *motoboy*, com data de admissão em 05.01.2019.

Registre-se que o pedido de rescisão indireta e, em consequência,

a fixação de suposta data do término da relação de emprego são questões que devem ser analisadas pelo d. Juízo de origem.

Dou provimento ao apelo, para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, na função de *motoboy*, com data de admissão em 05.01.2019, determinando-se o retorno dos autos à origem para o julgamento dos demais pedidos formulados na inicial, como entender de direito. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010761-96.2019.5.03.0008 (ROPS); Disponibilização: 16.06.2020; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Maria Cecília Alves Pinto.) - original sem destaques

---

### **TRT-0010258-59.2020.5.03.0002 (RORSum)**

Publ. no "DE" 14.12.2020

RECORRENTE: RODRIGO DE ALMEIDA MACEDO  
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

RELATOR: ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS

### **RELATÓRIO**

Dispensado o relatório, por se tratar de demanda submetida ao procedimento sumaríssimo (art. 852-I da CLT).

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **Questão de ordem**

As partes apresentaram petição de acordo (ID. a279851), em 17.11.2020 (um dia antes desta sessão), às 15h20, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste.

A matéria está afeta à competência monocrática do desembargador relator. Compete ao Relator "dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição entre as partes" (inciso I do art. 932 do CPC). O Regimento Interno deste Regional, por seu turno, dispõe que cabe ao Relator ordenar e dirigir os processos que lhe sejam distribuídos, até a redação do acórdão e, em relação aos processos ainda não incluídos em pauta, determinar a devolução dos autos ao juízo de primeira instância, para decisão sobre o pedido de homologação de acordo (incisos V e XIV do art. 140 do RITRT3).

A petição em questão foi apresentada na data de ontem, às 15:20, portanto, menos de 24 horas antes do horário da presente sessão. O prazo para o despacho é de cinco dias (inciso I do art. 226 do CPC c/c art. 769 da CLT).

Apresentada a petição depois de incluído o processo em pauta e na véspera da data da sessão de julgamento, a questão subjacente ao pedido não é simples, envolve análise mais detida, com base nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro e, em especial, nesta Justiça Especializada. Diante disso, considero até mesmo temerária a apreciação do pedido em prazo tão exíguo.

Assim, seja pelo mérito, seja pela questão processual, este relator passa a fundamentar o indeferimento do pedido de retirada do processo da pauta de julgamento.

Quanto ao mérito do pedido, este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que, em número considerável de demandas, a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim. A estratégia compromete de modo peremptório o cumprimento da função do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

Assim, parece bastante plausível que, ao se disporem a fazer acordo em casos tais, busca-se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes. Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situam-se no campo dos fatos. Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário, deixando de fazê-lo por absorver a existência de higidez da jurisprudência - dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada - no sentido da inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho medida por algoritmos.

A estratégia de conciliar apenas em segundo grau, às vésperas das sessões de julgamento, a depender do órgão colegiado que julgará o feito, põe luzes a um contexto mais abrangente.

As políticas de administração da justiça nacional têm enfatizado intensamente ações institucionais e interinstitucionais no sentido de conferir tratamento adequado dos conflitos, no que se inclui o fomento aos meios consensuais, judiciais e não judiciais, de resolução dos conflitos. Uma profunda transformação paradigmática se verifica na administração da justiça, atualmente. Incumbe aos Tribunais interagir com as demais instituições do sistema de justiça, com as universidades, com instituições, sindicatos e atores da sociedade, com vistas à construção de programas de prevenção, solução consensual dos conflitos. Capítulo especial diz respeito aos litígios massivos/repetitivos como o que se afigura nestes autos.

Visa-se primordialmente a realizar a justiça e melhorar a qualidade da administração da justiça, e, secundária e estrategicamente, tornar o poder judiciário mais célere e mais eficiente na garantia da efetividade da ordem jurídica, mediante a redução das elevadas taxas de congestionamento, especialmente em situações em que tal fato é desnecessário e resulta de eventual estratégia de qualquer das partes. Nesse sentido, cabe lembrar a Resolução n. 174/2016 (CSJT) que institui no âmbito da Justiça do Trabalho a política de tratamento adequado dos conflitos por intermédio dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Resolução de Disputas e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Na mesma perspectiva, visualiza-se a Meta 09 da Estratégia do Poder Judiciário Nacional que integraliza a Agenda 2030 (ONU) ao Poder Judiciário por meio de medidas de prevenção de litígios e desjudicialização que, no âmbito deste Tribunal, institucionaliza-se através do Programa de Administração de Justiça Consensual, pelo qual se instauram procedimentos de diálogo para diagnóstico e concertação interinstitucional com empresas cuja atividade constitui-se como foco de demandas massivas com objetivo de alcançar solução sistêmica e consensual para tais casos.

A estratégia adotada pela reclamada implica também agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, à medida que a movimentação de toda essa estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta torna-se sem qualquer efeito no momento em que às vésperas do julgamento, sistematicamente, são protocoladas petições com pedido de retirada do processo de pauta para a celebração de acordo, tornando inócuo o trabalho de análise, processamento e tramitação dos autos, nesta instância, quando a possibilidade de conciliar poderia ser analisada em instância apropriada, evitando-se o desvio de força de trabalho de outras demandas que requerem, de fato, a concretização da prestação jurisdicional.

Além do mais, em lugar de optar por submeter a situação geradora de um grande número de demandas repetitivas a tratamento adequado pelas vias

consensuais preventivas, a reclamada tem optado por instrumentalizar e fazer uso estratégico do processo e do próprio Poder Judiciário com o fim de legitimar por via oblíqua as práticas e condutas adotadas no capítulo “relações de trabalho” de suas atividades empresariais.

Esse comportamento assume uma dimensão mais grave quando se denota que o “acordo” celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que, no presente caso, foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851):

O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência (grifo original), requer a desistência do recurso ordinário sob o id. rc072d3, o qual se encontra pendente de julgamento. (Cláusula 1ª, 1.1)

A Reclamada pagará à Reclamante a importância líquida e certa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização, em razão da rescisão da parceria comercial, cujo pagamento, em parcela única [...]. (Cláusula 2ª, 2.1)

Com o pagamento [...] a Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, bem como toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada, para nada mais postular, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato. (Cláusula 4ª, 4.1)

A quitação outorgada pela reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representativo de sua categoria [...]. (Cláusula 4ª, 4.2)

As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da reclamada [...]. (Cláusula 4ª, 4.3)

Por força do presente ajuste, as partes requerem a imediata suspensão do feito, bem como a sua retirada de pauta de julgamento (grifo original), para a homologação do acordo,

sendo que, na remota hipótese de não homologação do presente acordo, o que se cogita apenas por cautela, requerem as partes que o feito seja suspenso pelo prazo de 15 (quinze) dias para nova negociação e, sucessivamente, que este retorne à ordem, para que seja proferida a sentença. (Cláusula 5ª, 5.4)

Vê-se, portanto, que o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quanto aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo.

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

Nota-se, portanto, que a “política” adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública.

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do Parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho (ID 8239450), nestes autos:

O MPT pede para que não seja homologado o “acordo” porque o que está a ocorrer, *data venia*, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que é já anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de “acordos”, porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável, então a empresa deixa o processo ir a julgamento.

Ora, novamente, *data maxima venia*, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto configura-se *contempt of court* ofensa à dignidade da Justiça, art. 77, § 2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recdo.

Segue a planilha abaixo onde pode-se através da Jurimetria aferir que, nas Turmas onde o posicionamento jurídico da E. Turma não é favorável ao Recdo *data maxima venia* (sem nenhuma crítica e com todo o respeito) como a E. 9ª Turma, [havendo de se indagar por que] NÃO É OFERTADO O ACORDO pela empresa? E por que, amiúde, os processos distribuídos às E. 1ª,

#### 4ª e 11ª Turmas, ANTES DO JULGAMENTO, TÊM O ACORDO OFERTADO PELA RECDA?

Pesquisa jurimétrica realizada pelo *Parquet*, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Ante o exposto, indefiro o pedido de retirada do processo de pauta e prossigo no julgamento do feito.

Ainda, como medida de racionalização da administração da justiça e da gestão judiciária, fundada nos princípios da eficiência, economicidade e busca da efetividade dos direitos e do acesso à justiça, em favor de todos os atores envolvidos, determina-se o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de justiça acima referida, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios, bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente.

Esclareça-se, enfim que, definitivamente, não se tem o intento de obstaculizar a consumação do acordo celebrado pelas partes, mas tão somente explicitar questões diretamente relacionadas às políticas de administração da justiça e de tratamento adequado dos conflitos, dada a especificidade do caso vertente.

Determino, assim, que, após a sessão de julgamento e publicação do acórdão, retornem os autos conclusos para despacho e devido encaminhamento da petição de acordo (ID. a279851).

### **ADMISSIBILIDADE**

#### **Preliminar arguida em contrarrazões - Dialeiticidade recursal**

A reclamada argui preliminar de não conhecimento do apelo interposto pelo reclamante, por ofensa ao princípio da dialeticidade recursal. Sustenta que não houve impugnação específica do conteúdo decisório da sentença.

Ao exame.

A dialeticidade constitui pressuposto extrínseco de admissibilidade do recurso, por força do qual a fundamentação deve atender necessariamente a uma argumentação lógica destinada a evidenciar o equívoco da decisão impugnada (inciso II do artigo 1.010 do CPC e Súmula n. 422 do TST).

No caso concreto, os argumentos apresentados pelo reclamante no tocante ao vínculo empregatício são suficientes à revisão da decisão nesta instância, restando, assim, atendido o pressuposto recursal.

Cumprе registrar que, em caso de reconhecimento da relação de emprego nesta instância revisora, os pedidos contidos na inicial decorrentes do vínculo, incluindo a indenização por dano moral (ID. 561f95d), serão apreciados oportunamente pelo Juízo de origem.

Conclui-se, portanto, que o recorrente expôs, de forma clara, as razões da insurgência frente à sentença que afastou o reconhecimento do vínculo pretendido.

Rejeito a preliminar.

Assim, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante (ID. 5c072d3), porque satisfeitos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

## **MÉRITO**

### **Incompetência material da Justiça do Trabalho**

Insiste a reclamada, em contrarrazões (ID. 2c4cd32), na arguição de incompetência material desta Especializada, alegando que os fatos narrados no presente feito evidenciam uma relação meramente comercial, de natureza cível.

O autor pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada e de condenação desta ao pagamento de parcelas de cunho trabalhista em sentido estrito. Como se vê, a causa de pedir e o pedido encerram natureza trabalhista, de modo que, à luz do artigo 114 da CF, a análise e julgamento dos pedidos iniciais são de competência desta Justiça Especializada.

Rejeito.

### **Vínculo de emprego**

Em seu apelo (ID. 5c072d3), o reclamante sustenta que deve ser reconhecido o vínculo empregatício por estarem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Aduz que a prestação de serviços como motorista era realizada de forma subordinada, havendo a utilização de meios telemáticos de comando, controle e supervisão. Insiste que não havia autonomia na prestação de serviços, argumentando que a reclamada definia o tipo de veículo a ser utilizado, cliente a ser atendido, fixação de preço e rota de atendimento. Afirma que o pagamento efetuado pela reclamada caracteriza-se como salário. Sustenta que o trabalho era prestado de forma não eventual, sendo falaciosa a alegação de que poderia escolher dias e horários para trabalhar, na medida em que poderia sofrer bloqueios temporários em caso de não atendimento das demandas do

aplicativo ou não participação de promoções. Aduz violação ao art. 1º, incisos III e IV, art. 193, e aos direitos sociais consagrados no art. 7º da CR, além do parágrafo único do art. 6º da CLT.

Ao exame.

Para a configuração do vínculo empregatício é necessária a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Contudo, não raro se encontra, nas relações jurídicas entre o prestador autônomo e aquele que lhe toma os serviços, a presença de pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, pressupostos fáticos da relação de emprego. Por essa razão, muitas vezes, o elemento fático que vai nortear a caracterização do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, cuja existência ou não deve ser investigada no modo de fazer da prestação laboral.

As demandas envolvendo os motoristas que prestam serviços para a Uber, como é o caso do reclamante, exigem análise diferenciada por parte do julgador, por se tratar de um novo contexto de organização da forma de trabalho.

No caso, restou claro que o reclamante, pessoa física, prestou serviços de motorista em prol da reclamada, mediante cadastro individualizado na plataforma da Uber, caracterizando a pessoalidade. Ressalta-se que a reclamada veda expressamente a utilização do cadastro de motorista por outra pessoa, conforme “Políticas de Desativação” ID. 7fc31c5 - P. 46.

A atividade do autor era remunerada pela ré, que efetuava os repasses pelas viagens realizadas (ID. d695593). Cumpre destacar que a fixação do preço do serviço era feita pela reclamada, o que afasta a suposta autonomia do motorista. A prova documental (ID. 42e351b) demonstra, ainda, que a empresa adota a política de pagamento de prêmios aos motoristas que se destacam. Tais fatos revelam, portanto, o requisito da onerosidade.

O histórico de viagens do reclamante (ID. ae3e1f7) demonstra a continuidade na prestação dos serviços, que se inseriam na atividade econômica da reclamada. Desse modo, restou comprovado o requisito da não eventualidade.

A subordinação, elemento primordial da caracterização do vínculo de emprego no caso presente, foi evidenciada pelo conjunto probatório, que demonstrou que a Uber tinha o controle da prestação de serviços, exercendo poder diretivo e atuando muito além de mera locadora de plataforma virtual.

O documento ID. 7fc31c5 (p. 46-48) refere-se à “Política de Desativação”, que apresenta extensa lista de ações não permitidas pela Uber, tais como: “ficar *on-line* sem disponibilidade imediata”, “compartilhar seu cadastro”, “aceitar viagem e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa de referência da cidade”, “ficar *on-line* na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa de referência da cidade”, “instalar câmeras internas de gravação dentro do veículo”, dentre outras ações não permitidas.

Em caso de descumprimento das regras impostas pela reclamada, o motorista sujeita-se à rescisão contratual, perdendo acesso ao aplicativo de

motorista. Tais regras tornam evidente o trabalho subordinado, na medida em que a Uber exercia plenamente seu poder diretivo ao expedir normas relativas ao comportamento e às condições de trabalho do motorista.

A título de exemplo, cita-se a mensagem de bloqueio ID. 18abcce - P. 1, encaminhada a motorista da Uber, informando o impedimento de realizar viagens em aeroportos, por ter sido identificada atividade irregular durante auditoria.

Observa-se, portanto, que os trabalhadores da Uber, incluindo o reclamante, atuavam sobre intensa e eficaz supervisão tecnológico/algóritmica, sujeitando-se a bloqueio da plataforma e sendo impossibilitados de trabalhar, medida que, a rigor, induz falta grave do empregador, qual seja, deixar de dar trabalho.

Outros documentos juntados aos autos corroboram a existência do trabalho subordinado, havendo controle do número de viagens associado ao nível de avaliação dada pelos passageiros (ID. 7af4fd9 - P. 5-6), controle de taxa de cancelamento alta (ID. 7fc31c5 - P. 2 e 31) e taxa de aceitação baixa (ID. 7fc31c5 - P. 6).

O contrato firmado entre as partes (Termos e Condições ID. 7cd3357) evidencia, mais uma vez, que o motorista é obrigado a cumprir regras previamente estipuladas pela ré, tais como: manter avaliação média dada pelos usuários que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, sob pena de desativação do serviço (item 2.6.2); evitar o cancelamento de solicitações de viagens enquanto o motorista estiver conectado ao aplicativo, sob a alegação de que “[...] isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber” (item 2.6.2); aceitar como forma de pagamento o cartão de crédito via aplicativo; além do cálculo preestabelecido pela reclamada do preço do serviço.

No caso em apreço, as partes concordaram com a utilização de prova emprestada (ID. 3575c52), referente aos depoimentos testemunhais de Chrystinni Andrade Souza (ata ID. 5a3d135 - proc. 0010075-53.2019.5.03.0025) e Pedro Pacce Prochno (ata ID. 0860c2c - proc. 1001906-63.2016.5.02.0067).

A primeira testemunha (Chrystinni Andrade Souza), que trabalha na Uber como supervisora de atendimento em Belo Horizonte/MG, embora tenha afirmado que a empresa não determina o horário de trabalho do motorista, também declarou que,

[...] se o motorista tiver uma nota baixa, ele recebe um e-mail automático informando que a nota dele está abaixo da média da região; se o motorista tiver sucessivas notas baixas, pode ser encerrada a parceria; existem promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local.

Observa-se, portanto, a existência de ingerência por parte da reclamada na prestação de serviços do reclamante por meio das notas de avaliação, como mecanismo de aplicação de penalidade.

A segunda testemunha (Pedro Pacce Prochno), que trabalha como gerente de comunicação da Uber, embora tenha declarado que o motorista decide os dias e horários para ligar o aplicativo, afirmou também que, “[...] se o motorista recusar corridas em dinheiro, de maneira recorrente, pode ser descadastrado.”

A prova testemunhal revela, portanto, a inexistência de ampla autonomia por parte do motorista. Ao contrário, o obreiro é submetido a formas diferenciadas de controle e fiscalização, submetendo-se à observância das regras impostas pela empresa, sob pena de ser sumariamente descadastrado do sistema e impedido de prestar os serviços.

Ainda que o autor tenha declarado em seu depoimento pessoal (ata ID. 542b4a2) que “[...] é o próprio depoente quem escolhe os dias e horários em que quer trabalhar; [...]”; que não era advertido pela reclamada se ficasse algum dia sem trabalhar”, tais fatos não constituem óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Isso ocorre porque a subordinação nesse novo contexto de organização da forma de trabalho apresenta-se de forma diferenciada.

Por oportuno, convém destacar os argumentos do Relatório Conclusivo (ID. b10ddb1) do Grupo de Estudos denominado “GE Uber”, instituído no âmbito do Ministério Público do Trabalho (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET), que constatou que:

O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar de os trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. [...] o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. [...] Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas, mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Evidente que o serviço de motorista executado sob demanda pelo reclamante, a partir de aplicativo gerenciado pela reclamada, recebe a ingerência da empresa, que adota controle por programação ou algoritmo, visando a padrão de qualidade para a realização do trabalho e, por consequência, lucratividade da empresa.

Ressalta-se que o parágrafo único do artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, *verbis*:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No aspecto, restou demonstrado que a Uber exerce o controle de diversas informações dos serviços prestados pelos motoristas através de monitoramento eletrônico.

Apesar de se apresentar como uma empresa de tecnologia, a reclamada atua objetivamente como uma empresa de transportes de passageiros e cargas leves, eis que seu lucro não advém de aluguel pela utilização da plataforma, mas pelos serviços efetivamente prestados.

Veja-se que, da definição de empresa, como de atividade em que se organizam bens e as atividades de terceiros, para a produção de bens e serviços, já se induz a ideia de subordinação dos colaboradores envolvidos ao empresário, como se infere abaixo:

O empresário, assim, organiza a sua atividade, coordenando os seus bens (capital) como o trabalho aliciado de outrem. Eis a organização. Essa Organização, em si, o que é? Constitui apenas um complexo de bens e um conjunto de pessoal inativo. Esses elementos - bens e pessoal - não se juntam por si; é necessário que sobre eles, devidamente organizados, atue o empresário, dinamizando a organização, imprimindo-lhe a atividade que levará à produção. Tanto o capital do empresário como o pessoal que irá trabalhar nada mais são isoladamente do que bens e pessoas. A empresa somente nasce quando se inicia a atividade sob orientação do empresário. (REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*, vol. 1. 25. ed. Editora Saraiva, p. 59.)

Empresa é o exercício da atividade sob orientação do empresário. Assim, em regra, todos os trabalhadores que se ativam na execução da atividade principal, sob orientação do empresário, se vinculam por meio da relação de emprego, porquanto não há como o empresário, efetivamente, coordenar e direcionar atividades de prestadores de serviços que sejam realmente autônomos, pois, ostentando autonomia, são também de alguma forma empresários e não irão sacrificar essa autonomia em favor de empresa alheia.

*Data venia* do entendimento de origem, não prevalecem os argumentos adotados na r. sentença.

O fato de ser do autor a iniciativa de cadastro na plataforma gerenciada pela Uber não torna impossível o exame da natureza jurídica da relação de trabalho. Do mesmo modo, o fato de ter tido ciência prévia de normas e condições de trabalho é outro argumento que não se sustenta ante o princípio da realidade que rege o direito laboral. Tal fato não é obstáculo sequer ao exame dessas próprias normas à luz dos critérios tipificadores da relação empregatícia.

O ingresso do trabalhador na atividade da tomadora de serviços é elemento suficiente para o reconhecimento de seu ingresso na estrutura produtiva da empresa, não sendo indispensável a existência de qualquer ato formal de admissão do tomador, quando é suficiente o mero ingresso do prestador na organização empresarial da reclamada.

No tocante ao argumento de que o reclamante assumiu os riscos do negócio, convém destacar que assumir risco implica ter o benefício completo dos resultados, o que não ocorreu no presente caso em que o autor somente arcou com os custos que, de modo algum, descaracteriza o vínculo de emprego.

Há severo equívoco no conceito emprestado ao elemento não eventualidade. Nem todo serviço contratado por determinado empregado é necessariamente destinado à execução da atividade-fim do empregador. Desnecessário aprofundar nas razões de decidir para reconhecer que a empresa pode empregar trabalhadores para executar serviços relacionados à sua atividade-meio. Fora isso, a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa tomadora.

Do mesmo modo, a decisão *a quo* apoia-se no elemento jornada de trabalho para concluir pela inexistência de subordinação. Ora, não é, tecnicamente, *conditio sine qua non* para que se reconheça a subordinação na relação laboral a prefixação ou vinculação do trabalhador a horário ou jornada predeterminados. Para o empregador pode importar menos a fixação do horário em que deva ocorrer a prestação de serviços e mais a própria prestação de serviços sem horário estabelecido.

A afirmação contida na r. sentença, no sentido de que “[...] o fato de a Uber enviar mensagens ao motorista, a respeito do tempo em que permanece desconectado do aplicativo, não caracteriza a subordinação do autor à ré”, tem forte carga decisionista. Qual seria a outra razão plausível para o fato de a reclamada averiguar o tempo em que o motorista permanece desconectado senão o controle e gestão da sua prestação de serviços? A desconexão para além do tolerável por parte da reclamada significa o seu desligamento da plataforma e da possibilidade de continuar trabalhando. Esta é uma forma ainda mais contundente de subordinação e controle do trabalhador, sempre com a ameaça da desativação em tais casos.

Verifica-se que o argumento relacionado à falta de determinação de vinculação do local de trabalho do autor a uma região é fato por demais irrelevante na análise da controvérsia.

Além disso, é um tanto sofismático induzir argumentativamente e a *contrario sensu* que a desobrigação de oferecer bala e água é fato indutivo da inexistência de vínculo empregatício, uma vez que esta circunstância não é fato elementar na caracterização do vínculo empregatício. O mesmo há de ser dito no tocante à possibilidade de alterar a rota apresentada pelo GPS e de prestar serviços a outras empresas.

Do mesmo modo, revela-se tecnicamente inapropriada a sustentação da negativa do vínculo empregatício no fato de que o autor tenha prestado serviços a outra empresa. A única repercussão desse fato no contrato de trabalho refere-se à eventual quebra contratual, no caso de vedação ao trabalhador da prestação de serviços a terceiros na vigência do contrato de trabalho. Nesta circunstância, ratificando a possibilidade de duplo vínculo empregatício ou prestação de serviços a terceiros no curso do contrato em não havendo cláusula proibitiva desta possibilidade. Ainda assim estar-se-ia diante de falta grave ensejadora de dispensa por justa causa e não de descaracterização do vínculo de emprego nos casos em que este exista.

Diante do acervo probatório dos autos, definitivamente inaceitável o argumento de que o autor celebrou um contrato de aluguel da plataforma utilizada na aproximação entre o autor e seus clientes.

A atividade da reclamada não se limita, de modo algum, a apenas disponibilizar a plataforma digital de sua propriedade mediante pagamento de taxa. É ela quem dita as condições em que os serviços devem ser prestados, o preço do serviço, além de manter rígido e eficiente controle eletrônico da atividade laboral do autor. Uma vez mais insustentável o argumento de que os preços dos serviços são determinados pela plataforma ou por taxímetros (no exemplo citado pela decisão de origem). A assertiva dá vida e capacidade decisória a tais dispositivos tecnológicos como se fossem independentes da vontade de seus proprietários, no presente caso, da proprietária da plataforma. Os dispositivos de inteligência artificial e/ou algoritmos ainda não chegaram a esse ponto na sua concorrência com os seres humanos.

Assim, reconheço o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, tendo em vista a comprovação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

No mesmo sentido de reconhecimento do vínculo de emprego em lide envolvendo a reclamada Uber, esta eg. Turma julgadora assim decidiu, *verbis*:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não

eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011-RO; Disponibilização: 08.08.2019; Relatora Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti.)

Ante o exposto, dou provimento ao recurso do reclamante para reconhecer o vínculo empregatício com a reclamada, na função motorista.

Entretanto, tendo em conta que o exame das demais questões não se enquadra em nenhuma das hipóteses previstas no § 3º do artigo 1.013 do CPC e para se evitar a indesejável supressão de instância, determino o retorno dos autos para a Vara do Trabalho de origem para que se proceda a novo julgamento quanto aos pedidos correlatos ao vínculo ora reconhecido.

## CONCLUSÃO DO RECURSO

Rejeito as preliminares arguidas pela reclamada em contrarrazões. Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, determinando o retorno dos autos para a Vara do Trabalho de origem para que se proceda a novo julgamento quanto aos pedidos correlatos ao vínculo ora reconhecido.

Determino o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de justiça acima referida, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios, bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente.

Após a publicação do acórdão, retornem os autos conclusos para despacho e devido encaminhamento da petição de acordo (ID. a279851).

Dispensado o acórdão, nos termos do § 1º do artigo 163 do Regimento Interno do TRT 3ª Região.

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, rejeitou as preliminares arguidas pela reclamada em contrarrazões e conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, pelo que determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que se proceda a novo julgamento quanto aos pedidos correlatos ao vínculo ora reconhecido; determinou o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de Justiça referida nos fundamentos do voto, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios, bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente; determinou que, após a publicação do acórdão, retornem os autos conclusos para despacho e devido encaminhamento da petição de acordo (ID. a279851); dispensado o acórdão, nos termos do § 1º do artigo 163 do Regimento Interno do TRT 3ª Região; vencido o Ex.º Desembargador Marcos Penido de Oliveira, que não reconhecia o vínculo de emprego entre as partes.

Tomaram parte neste julgamento os Ex.ºs Desembargadores Antônio Gomes de Vasconcelos (Relator), Marcos Penido de Oliveira e Juliana Vignoli Cordeiro (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Drª Fernanda Brito Pereira.

Sustentação Oral: Dr. Rafael Alfredi de Matos, pela Reclamada.

Belo Horizonte, 09 de dezembro de 2020.

Secretária: Adriana Lunes Brito Vieira.

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS  
Relator

**TRT-0010806-62.2017.5.03.0011 (ROT)**

Publ. no "DE" de 09.08.2019

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31.07.2020

Valor da causa: R\$ 100.000,00

RECORRENTE: EUSTÁQUIO DA PAIXÃO DIAS  
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

REDATORA: JUÍZA CONVOCADA ANA MARIA ESPI CAVALCANTI

**EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA.** Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.

## RELATÓRIO

O d. Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de ID. 4820889, rejeitou o pedido inicial.

O reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 5de0f15), pretendendo o reconhecimento de vínculo de emprego com a reclamada e o deferimento das demais pretensões correlatas ao reconhecimento da referida relação jurídica.

Contrarrazões da ré no ID. f38d92a.

Procuração do reclamante sob o ID. 03fae92.

Procuração da reclamada sob o ID. 749177f.

É, em síntese, o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### Admissibilidade

Conheço do recurso ordinário interposto pelo autor, porquanto presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

Conheço também das contrarrazões da ré, porque ofertadas a tempo e modo.

### Mérito

#### Vínculo de emprego

O reclamante não se conforma com a decisão de origem que julgou improcedente a ação, ante o não reconhecimento da existência de vínculo de emprego entre as partes. Defende, em síntese, que as provas produzidas nos autos evidenciam a presença dos requisitos necessários à caracterização do liame empregatício.

Na peça de ingresso, o autor narrou que foi contratado pela empresa reclamada em junho de 2016 para laborar prestando serviços de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG. O contrato se encerrou em fevereiro de 2017 sem prévio aviso ao reclamante, de forma unilateral e abusiva por parte da empresa reclamada.

Na defesa apresentada a demandada negou a relação de emprego, afirmando que o vínculo jurídico existente entre as partes se dava por meio de contratação pelo reclamante da plataforma da reclamada para a prestação de serviços aos usuários.

A i. sentenciante rechaçou o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego, sob os seguintes fundamentos:

[...] Alega o autor que prestou serviços à ré, como motorista, estando presentes os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, na forma do art. 3º da CLT.

Por sua vez, a reclamada alegou que se trata de empresa que explora plataforma tecnológica, em parceria com motoristas independentes, intermediando o acesso de clientes ao transporte individual privado, sem atuar de forma direta no segmento de transportes, já que não fornece veículos aos motoristas.

Sendo assim, negou a contratação do autor para a prestação de serviços, no período informado na exordial.

Em face da controvérsia acerca de relação de emprego, torna-se imprescindível a constatação dos requisitos de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação

jurídica, consoante previsto no art. 3º da CLT, cabendo ao autor o ônus de demonstrar que o vínculo era empregatício, nos termos do art. 818/CLT e art. 373, I, do CPC/2015.

Não há dúvida de que os serviços têm caráter oneroso e se revestem de pessoalidade.

Todavia, ainda que o trabalho desenvolvido pelo autor, como motorista, fosse realizado com pessoalidade e onerosidade, a prova dos autos não permite verificar que houvesse com a ré relação de subordinação e controle, ainda que de forma indireta.

Observa-se, do modelo de instrumento contratual acostado às f. 956 e s. do PDF, que a intermediação firmada com a ré tem por finalidade específica viabilizar plataforma digital para prospecção de clientes aos prestadores de serviços de transporte, não se verificando que a referida empresa esteja inserida diretamente na atividade de transporte de passageiros. Portanto, não se comprovou que os serviços prestados pelo autor se integrem à dinâmica organizativa e operacional da ré, o que a doutrina moderna denomina subordinação estrutural. Necessário observar, de início, que o reclamante mantinha vínculo de emprego com outras empresas, concomitantemente com o período de trabalho ora pleiteado, o que se comprova às f. 1.100/1.106.

Ainda que tal fato, isoladamente, não impeça o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário observar que, em depoimento pessoal, f. 1.125, o autor asseverou que, como motorista da UBER, “não tinha chefe” e escolhia os horários de iniciar e finalizar a prestação de serviços, trabalhando o tempo que quisesse, já que não tinha um número mínimo de horas a cumprir. Disse, também, que não teve que fazer treinamento prévio.

Ematadeaudiênciadoprocesson.0011359.34.2016.5.03.0112, às f. 529/533 dos presentes autos, o então reclamante Rodrigo Leonardo Silva Ferreira reconheceu, em seu depoimento pessoal, que tinha motoristas auxiliares cadastrados junto à ré, contrariando o que o autor declarara a este Juízo, quanto à impossibilidade de cadastramento de motoristas auxiliares na plataforma.

A testemunha ouvida naqueles autos, Sr. Charles Soares Figueiredo, afirmou que “virou parceiro Uber” e que, apesar de não atender corridas há pelo menos três meses, sua plataforma continuava aberta, à época de seu depoimento àquele Juízo. Assim como o reclamante Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, o depoente reconheceu que poderia colocar um motorista cadastrado, em sua plataforma. Afirmou, também, que existe uma recomendação da Uber para que o motorista fique *off-line* quando não quiser pegar corrida. A testemunha

relatou que a Uber envia semanalmente gráficos mostrando onde haveria shows e eventos com grande público, para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria oportunidade de demanda. Relatou, ainda, que ele próprio escolhia as suas folgas (f. 531/532).

Por sua vez, na ata de audiência relativa ao processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137, acostada pela ré às f. 1.129/1.134, a prova oral emprestada permite verificar que havia absoluta liberdade dos motoristas na aceitação de corridas e horários de trabalho.

Naqueles autos, a testemunha trazida pela ré, Sr. Norival Oliveira Silva, afirmou que contratou a Uber para intermediar os serviços que presta, como motorista, mediante o pagamento de um percentual sobre o faturamento, incidente sobre as corridas captadas por meio do aplicativo. O depoente possui cinco veículos, todos dirigidos por parceiros da Uber. Afirmou, ainda, que não atende apenas a clientes captados pela Uber, mas também outros clientes contratados diretamente, tais como Petrobrás, JSL Logística, TJMG, TV Globo e outros. Apesar da relação comercial, nunca compareceu presencialmente a qualquer sede ou filial da Uber, não estando subordinado a ninguém e nem recebe ordens da Uber. O depoente reconhece que ficou clara a importância de receber boas notas dos clientes. Afirmou que os seus veículos não são vistoriados pela Uber e esta não controla o horário trabalhado e nem o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida - f. 1.132/1.133.

A segunda testemunha da ré, Sr. Daniel Botelho Mandil, afirmou que o sistema da Uber consiste em uma plataforma de economia compartilhada por clientes, que querem pedir uma corrida, e por motoristas, com cadastros ativos. Asseverou que o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não - f. 1.133.

A prova produzida nos autos permite verificar que o autor detinha plena autonomia para escolher o modo e a forma de execução do labor, dias e horários de trabalho e mesmo clientes a serem atendidos, já que o sistema de acesso permite ao motorista negar solicitações de viagem.

O fato de a ré manter sistema de avaliação de motoristas e de descadastrá-los, em caso de avaliações insatisfatórias, não implica controle das atividades, mas apenas manutenção dos padrões exigidos para utilização da plataforma digital, o que é perfeitamente aceitável, em face dos critérios estabelecidos para manutenção da parceria digital.

Portanto, o autor não se desincumbiu cabalmente do ônus probatório que lhe competia, pois não produziu prova a demonstrar

que tivesse qualquer subordinação à plataforma digital.

A par de tais considerações, não se verificam, no caso em tela, os elementos previstos no art. 3º da CLT, necessários ao reconhecimento de relação de emprego pretendida entre o autor e a ré.

Conclui-se, pois, que as condições de prestação de serviço eram pautadas pela autonomia e empreendedorismo, sem relação de emprego.

Sendo assim, em atenção ao princípio da primazia da realidade, declara-se inexistente o alegado vínculo de emprego entre as partes, sendo improcedentes todos os pedidos declinados na exordial, dele decorrentes. [...]. (ID. 4820889 - P. 5 a 7)

Examino.

Como é de conhecimento notório, a UBER converteu-se, atualmente, em uma opção de transporte utilizada por milhões de pessoas em diversos países pelo mundo e se apresenta como uma empresa estabelecida nos Países Baixos, especificamente em Amsterdam, que fornece os serviços da UBER, “[...] com a finalidade de viabilizar a angariação e prospecção de clientes para prestadores de Serviços de Transporte.” (contrato de prestação de serviços, ID. eaf73db - P. 1).

No item 1.17 do contrato de prestação de serviços “Serviços da Uber” é assim definido:

[...] significa os serviços de intermediação digital da Uber prestados por meio de plataforma tecnológica, intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte independentes busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte; os Serviços da Uber incluem o acesso (assim entendido o direito de uso) ao Aplicativo de Motorista, *softwares*, *websites*, serviços de pagamento (na forma descrita na Cláusula 4 abaixo) e sistemas de serviços de suporte relacionados que poderão ser atualizados ou modificados pela Uber, a critério desta, a qualquer momento. (ID. eaf73db - P. 3).

O contrato de prestação de serviços firmado entre a Uber e o motorista, denominado “cliente”, prevê que o “cliente” é obrigado a aceitar os termos e condições nele estipulados (ID. eaf73db - P. 1). Típico contrato de adesão, portanto.

Resta saber se a UBER é mesmo uma mera plataforma digital, como pretende fazer crer, ou empresa que explora serviço de transporte e emprega motoristas para esse fim.

Registre-se, por oportuno, que o fato de o autor trabalhar em outra atividade, neste caso, por si só, não teria o condão de elidir o reconhecimento da relação de emprego, eis que, como é sabido, uma pessoa pode ter mais de um emprego. Logo, totalmente inócua a juntada da carteira de trabalho do autor.

A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição *on-line*, individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que, durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapacitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos.

Trata-se de trabalho remunerado, na medida em que o autor recebia semanalmente pela produção, descontados a participação da UBER e os valores recebidos em moeda corrente dos usuários. E nem se diga que o autor “pagava” à UBER. O contrato de adesão firmado entre a UBER e o motorista deixa claro que a UBER define os valores a serem pagos pelos clientes e gerencia o pagamento ao motorista, como se depreende do item 4 do Contrato de Prestação de Serviços, intitulado “Termos Financeiros” e seus subitens 4.1 (“Cálculo do Preço e Pagamento”), 4.2 (“Custo Fixo”), 4.3 (“Viagens pagas em dinheiro”), 4.4 (“Pagamento”), 4.5 (“Alterações no Cálculo do Preço”), 4.6 (“Ajuste de Preço”), 4.7 (“Taxas de Serviços”) e 4.8 (“Taxas de Cancelamento”) (ID. eaf73db - P. 11 a 13).

Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente. E, para fundamentar, passo a destacar fundamentos de artigos de autores que se aprofundaram na análise do tema, os quais adoto como razões de decidir.

No artigo “O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdssourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho” (“*Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*”, Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores, São Paulo: LTr, 2017), o autor Adrián Todolí Signes, Professor Doutor, na Área de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de las Islas Baleares, faz uma análise profunda de como a tecnologia tem modificado a forma com que muitas empresas interagem no mercado e a necessidade de se mudar a mentalidade de que o empresário detém os meios de produção. Destaca que, com o avanço da tecnologia e o surgimento das plataformas virtuais, abandona-se a ideia de controle de execução do serviço para se avaliar somente os resultados da prestação. Para isso, esses modelos de negócio contam com a avaliação feita pelos usuários que se utilizam do serviço oferecido.

Trata-se do chamado *Crowdsourcing* ou *Crowdwork*, que consiste em “[...] tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um

trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória”, na definição de Adrián Todolí Signes. Referido autor ainda destaca que esse modelo de negócio conta com três elementos: 1) os solicitantes, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; 2) os trabalhadores que prestam serviços; e 3) as plataformas virtuais, que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda e que recebem uma porcentagem pelo serviço realizado.

Hão que ser consideradas, ainda, nessa modalidade de negócio, as plataformas genéricas e as específicas. Genéricas são aquelas em que os solicitantes podem requerer qualquer tipo de trabalho. E o autor dá alguns exemplos: *Amazon Turk*, *Microtask*, *Clickwork*, dentre outras. Dentre as específicas, destaca a UBER, que se destina a um setor de atividade específico: transporte de passageiros. Ressalta que essa diferenciação é importante,

[...] visto que as plataformas que aderem a uma atividade concreta, na maioria dos casos, exercem um controle muito maior sobre seus trabalhadores. Ou seja, como se fosse uma empresa tradicional, uma companhia que se dedica ao transporte de passageiros deseja manter sua marca em alta consideração, para isso, deve fornecer um bom serviço e assegurar que seus trabalhadores/microempresários assim o façam. Pelo contrário, as plataformas virtuais genéricas funcionam mais como um quadro de anúncios, onde qualquer atividade pode ser divulgada e a reputação da empresa não depende de como é realizada essa atividade (já que a empresa não está vinculada a nenhuma atividade em concreto).

Em sequência, o Prof. Adrián Todolí Signes ressalta que o contrato de trabalho surge no alvorecer da Revolução Industrial, com o objetivo de proteger os trabalhadores das grandes fábricas, trabalhadores esses que se identificavam por duas características principais. A primeira, a subordinação, assim entendida por “[...] uma parte, como membro de uma estrutura organizacional do empresário e, por outra, a dependência hierárquica do trabalhador ao empresário ou a quem esse delegasse o poder diretivo”. A segunda característica possui várias facetas:

- i) alienidade nos meios de produção, visto que o trabalhador não era proprietário da fábrica, nem da maquinaria;
- ii) A alienidade dos riscos, entendendo que o trabalhador encontrava-se isolado da fortuna da empresa, sendo o empresário o responsável por assumir as perdas e por perceber os benefícios do negócio;

- iii) alienidade dos frutos, sendo de propriedade do empresário o resultado do trabalho do empregado;
- iv) alienidade do mercado, entendida como a impossibilidade de o trabalhador de oferecer a sua força de trabalho diretamente para os clientes, o que quer dizer, os clientes pertencem ao empresário.

Diante da evolução do modelo produtivo, a exemplo do que acontece na UBER, o Prof. Adrián Todolí Signes segue em sua explanação apontando as razões que justificam a proteção aos trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas virtuais, dentre as quais destaco as duas seguintes:

1) salário mínimo: a normatização sobre salários mínimos não protege apenas os trabalhadores, mas, também, o mercado em geral. Nas plataformas virtuais,

[...] os ofertantes de trabalho podem contratar, não mais por dias, mas por minutos ou segundos, adaptando totalmente a mão de obra às necessidades de cada momento. Isso deixa totalmente desprotegido o trabalhador que desconhece a forma de funcionamento ou mesmo se terá trabalho no minuto seguinte;

2) jornada máxima de trabalho: até a imposição da jornada de 8 horas diárias, as jornadas dos trabalhadores eram muito superiores. Atualmente, é sabido que grande parte dos participantes desse tipo de plataformas digitais tem outro emprego de tempo integral e necessita trabalhar mais para obter renda suficiente; e há ainda aqueles que trabalham exclusivamente em plataformas virtuais e precisam laborar muitas horas por dia, para garantir um salário mínimo livre no final do mês.

Nesse sentido, recente notícia veiculada em 05.12.2018 abordando o fato de que foi estabelecido que os motoristas de UBER em Nova York terão direito a receber o salário mínimo. Tal medida valerá a partir do corrente ano e teve por motivação o fato de que 85% dos motoristas de aplicativos de Nova York ganham menos que um salário mínimo. Importante registrar, também, que, nessa mesma notícia, foi mencionado que a UBER, em razão de tal determinação, enviou nota dizendo que a “[...] nova regra vai levar a aumentos nas tarifas para usuários do serviço na região, ressaltando, todavia, que dá todo o suporte a medidas que garantam que os motoristas ganhem o suficiente para se sustentar [...]” (<https://exame.abril.com.br/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/> Acesso em 13.01.2019, às 09h50).

O Prof. Adrián Todolí Signes esclarece que a

[...] existência de jornada de trabalho máxima não somente beneficia os trabalhadores, mas também beneficia a sociedade em geral. Em primeiro lugar, as extensas jornadas de trabalho provocam maiores problemas de saúde, conta que acaba sendo paga, em muitos casos, pela sociedade em geral. Mas, além disso, as jornadas máximas também respondem a uma questão de divisão do trabalho, a fim de reduzir o desemprego.

Na mesma obra mencionada supra, o Juiz do Trabalho Bruno Alves Rodrigues, em seu artigo “A Relação de Emprego no Serviço de Transporte de Passageiros Ofertado por Intermédio de Plataforma Eletrônica”, conclui que, com empresas como a UBER,

[...] surge um novo modelo de organização capitalista, fundado na busca do lucro a partir da exploração do trabalho alheio, por meio do uso de tecnologia eletrônica para a gestão de mão de obra, gerenciada por tecnocratas que, apesar de refratários às suas responsabilidades trabalhistas, figuram como intermediadores de mão de obra, processando algoritmos que definem o preço do serviço alheio, a forma de pagamento desse serviço, o padrão de atendimento do usuário e a forma de acionamento do colaborador. Enfim, trata-se de empresário da exploração de serviços, e não, primariamente, de exploração tecnológica, que retém participação cobrada em referência ao valor do trabalho alheio, detendo empreendimento com todo o *modus operandi* da intermediação virtual do serviço, mas que não tem assumido qualquer ônus trabalhista ou previdenciário. São empresas que disponibilizam os mais diversos tipos de serviços, como é o caso de transporte público, faxina doméstica, carga de materiais, consultoria jurídica, cozinheiro, consulta de saúde, dentre outros. São empresas cuja performance não está atrelada à simples disponibilização de aplicativos eletrônicos, mas sim que, essencialmente, figuram como credoras do fruto do trabalho alheio, integrando as atividades dos colaboradores à sua própria atividade. São empresas que se distanciam da essência da economia colaborativa, que promove a alteração da dinâmica do consumismo clássico e individualista por outro de padrão comunitário, para transformar todos em seus consumidores ou em seus prestadores de serviços.

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como, por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada

admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens.

Recentes notícias veiculadas sobre a UBER deixam claro que se trata de uma empresa que explora serviço de transporte, que domina e comanda todo o sistema produtivo. A título de exemplo menciono notícia veiculada no dia 09.11.2018, no portal UOL, que tinha a seguinte manchete: “Valerá em jogo do Corinthians: Uber terá nova tecnologia em grandes eventos.”

Em seguida, trechos da reportagem:

A maneira de chamar um carro da Uber após grandes eventos como jogos de futebol ou shows mudará no Brasil. O aplicativo usará uma nova tecnologia, que será implementada neste sábado (10) no clássico entre Corinthians e São Paulo, na Arena Corinthians, em Itaquera.

A novidade do aplicativo estará presente logo que o usuário solicitar a viagem. Em vez da tradicional tela com a placa do carro, a foto e o nome do motorista, será exibido um PIN de seis dígitos no app do usuário.

A tecnologia visa escoar multidões de maneira mais rápida após grandes eventos. Quando chegarem ao endereço de partida, os motoristas parceiros serão orientados por uma equipe sobre o local de encontro determinado para embarcar usuários. Os usuários também receberão atenção de equipes *in loco* para serem direcionados ao local de embarque - no caso, o Portão H da Arena em Itaquera.

[...]

O usuário receberá o código após solicitar a viagem e poderá embarcar em qualquer veículo identificado da Uber na área de embarque - essa é uma diferença bem grande em relação a quando pedimos corridas normalmente pelo app, já que usuários e motoristas não precisarão ficar procurando um ao outro.

A Uber diz ter realizado estudos de engenharia de tráfego na região em dias de jogos e visitas técnicas para planejar a tecnologia, que promete deixar a saída dos eventos mais rápida. Por outro lado, o usuário não poderá fazer a conferência entre foto do motorista e placa do carro, um fator de segurança da empresa. O PIN, contudo, pode garantir a segurança da ação.

Recentemente, Corinthians e Uber acertaram uma parceria para a empresa ser o aplicativo oficial de mobilidade nos jogos do clube em seu estádio. Para o clássico entre Corinthians e São Paulo, é esperado um público na casa das 40 mil pessoas - já foram vendidas 34 mil entradas antecipadamente. (<https://tecnologia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/valera->

em-jogo-do-corinthians-uber-tera-nova-tecnologia-emgrandes-eventos/. Acesso em: 13 nov. 2018, às 18h35.)

No mesmo sentido, matéria veiculada em 12.11.2018, sobre o Dia Mundial da Gentileza: “Uber celebra Dia da Gentileza pagando o dobro dos extras dados a seus motoristas.”

São trechos da reportagem:

Quem fornecer um “extra” para motoristas nos serviços do Uber e Uber Eats nesta terça (13) vai ajudar esses trabalhadores em dobro. Em comemoração ao Dia Mundial da Gentileza, quem trabalha com ambos os serviços vai receber duas vezes o que os usuários derem de gorjeta na nova ferramenta de gorjeta dos apps.

[...]

A opção funciona da seguinte maneira: no final da corrida, o usuário é convidado a avaliar o serviço. Nesta etapa, há agora a opção de oferecer um pagamento extra, escolhendo uma das opções de valores pré-selecionados: R\$ 1,00, R\$ 3,00 e R\$ 5,00 - ou colocando outro valor à sua escolha manualmente.

A empresa informa que tal quantia é enviada integralmente a quem está prestando o serviço, e tem isenção de taxas. O recebimento em dobro valerá para todas cidades do país em que ambos serviços estão disponíveis. (<https://canaltech.com.br/apps/ubercelebra-dia-da-gentileza-pagando-o-dobro-dos-extras-dados-a-seus-motoristas-126791/>. Acesso em: 13 nov. 2018, às 18h54.)

Tais reportagens apenas reforçam todo o raciocínio que vem se delineando, no sentido de que, na hipótese dos autos, o autor não pode ser considerado trabalhador autônomo e tampouco microempresário ou parceiro da UBER. Não se olvide de que o motorista arca com todas as despesas relacionadas ao veículo, tais como combustível, depreciação do veículo, seguro, dentre outros, o que consome boa parte de seus ganhos. Mais uma vez, menciono notícia veiculada na internet, em março/18 e atualizada em setembro/18, relativa a estudo feito nos EUA que mostra que 30% dos motoristas do UBER estão perdendo dinheiro quando os gastos com o carro são levados em conta, eis que, consideradas tais despesas, três quartos dos motoristas de UBER nos EUA recebem menos do que um salário mínimo. (<https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2018/10/08/motorista-do-uber-nos-eua-ganha-pouco-e-fica-abaixo-da-linha-da-pobreza.htm>. Acesso em: 14 jan. 2019, às 12h15)

Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida.

Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER.

Destaco recente decisão proferida pela 15ª Turma do TRT-2ª Região, de relatoria da Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, em que foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a UBER (processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038).

Peço vênua, para adotar, também como razões de decidir, os fundamentos expostos em referido acórdão:

A Origem, considerando especialmente os depoimentos das partes, acolheu a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação, contra o que se insurge o demandante, conforme as longas razões de f. 1.515/1.558.

E de razão se assiste. Vejamos.

As demandadas, em apertada síntese, se opuseram à pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transporte, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Contudo, os elementos de prova existentes nos autos não autorizam, no caso, com a devida vênua da Origem, seja alcançada tal conclusão.

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos

autos do processo n. 1001492-33-2016-5-02-0013: “A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros [...] o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte.”

E a confirmação dessa conclusão também pode ser extraída da confissão das demandadas de que contratam seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, ou seja, aqueles que se utilizam do transporte, o que, em última instância, revela assumirem a responsabilidade pela integridade física dos usuários (f. 616/617).

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.

Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.

Exemplo genuíno dessa prática é a Oficina da Mesa, em São Paulo, que, com a instalação de uma cozinha industrial, possibilita o atendimento de empreendedores individuais no ramo de fornecimento de alimentos que antes, em regra, confeccionavam as refeições ou os alimentos comercializados nas dependências das cozinhas de suas residências. Pela utilização da cozinha industrial pagam um aluguel por hora independentemente do produto comercializado, não havendo, ainda, nenhuma ingerência do “dono” da cozinha industrial sobre o valor a ser cobrado pelo serviço prestado.

Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata

de modelo de economia compartilhada.

Resta, assim, examinar a natureza da relação existente entre as demandadas e o demandante, no caso dos autos.

As demandadas, como já mencionado anteriormente, negam a existência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Contudo, os elementos de prova existentes nos autos sinalizam em direção diversa.

A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às f. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14.07.2015 a 14.06.2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual.

A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do empregado pode ser paga por terceiros. A propósito, vale citar a lição do saudoso Magistrado, Dr. Aluysio Sampaio, na página 118 da obra *“Contrato Individual do Trabalho em sua vigência”* (Editora dos Tribunais - 1982), de acordo com a qual:

“Salário ou remuneração é, pois, a contraprestação devida pelo empregador - seja diretamente paga por ele ou por terceiros, como a gorjeta.

À primeira vista, dada a compreensão corrente do instituto, a afirmativa poderá causar estranheza. Mas, desde que aceita a sinonímia entre salário e remuneração, espancam-se quaisquer dúvidas. Dir-se-á que aquilo pago por terceiros não pode constituir obrigação do empregador. Ledo engano: o que o empregador proporciona ao empregado não é estritamente a paga pelos serviços prestados, mas a oportunidade de ganho. Sabe-se, por exemplo, que são comuns os casos de garçons que pouco percebem diretamente do empregador, mas ganham quantias expressivas a título de gorjetas. Em certos casos, os garçons não se importam com o valor do salário pago diretamente pelo empregador, pois a parte substancial de seu ganho resulta das gorjetas pagas por terceiros.

A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos.”

Na espécie, os mesmos documentos antes citados revelam que as demandadas concentravam em seu poder, em regra, os valores pagos pelos usuários, realizando posteriormente o repasse ao demandante.

Cumprido assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário

não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (f. 1.101/1.102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.

A pessoalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a pessoalidade. Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo.

Por fim, resta examinar a alegação de ausência de subordinação. Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regras de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários.

Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade.

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à f. 1.102 revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é “sugerido” pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta “[...] o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente [...]”. Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida em que a taxa de serviços não pode ser alterada.

Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente *off-line* e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco

evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas “[...] o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone *off-line*; [...] que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite [...]” (f.1.101)

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

“[...] que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média.” (f. 1.012)

É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que as servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parassubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12.551/2011 no art. 6º da CLT é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único, “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

E a respeito desses novos modelos, indispensável mencionar o “Relatório Conclusivo” do Grupo de Estudos “GE UBER” do Ministério Público do Trabalho, juntado aos autos às f. 1.245/1.285.

“A MUTAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO - AS CONSTANTES REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS. O direito do trabalho como o conhecemos surge nos moldes da organização produtiva do tipo fordista/taylorista, em que trabalhadores eram reunidos em subordinação de estilo militar, para o controle do exército de trabalhadores. A subordinação, assim, tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador. A subordinação do estilo militar surge como nota característica da organização industrial, que logo se espalha por todos os setores empresariais como ideal-tipo. Com o avanço da tecnologia, a forma com que se apresentava a subordinação sofreu mutação. Inicialmente, na reestruturação produtiva do tipo toyotista ou pós-fordista, iniciada nos anos 1970, a subordinação já se apresenta de forma mais sutil, na forma de integração na estrutura produtiva. O “dar ordens” passa a menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas. A organização do trabalho, atualmente, conhecida como Revolução Digital ou *Crowdsourcing*, tem a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle dos trabalhadores. Não é mais concebida como uma engrenagem - na imagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos* -, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada - nos moldes previstos por George Orwell em 1984 e pela distópica série do *Netflix Black Mirror*. No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia “força de trabalho”, com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela “organização científica do trabalho”. O contrato de trabalho deu a forma jurídica à dissociação do sujeito pensante, reduzido à figura do contratante, e de um trabalho desubjetivado, reduzido a uma quantidade de tempo subordinado. O contrato de trabalho - e o direito do trabalho -, por garantirem o mínimo de segurança física e econômica necessária à manutenção de sua capacidade de trabalho no tempo longo da vida humana, possibilitaram a instituição do mercado de trabalho e tornaram caducas as figuras da escravidão e da corporação de ofício. O modelo organizacional da cibernética - e, portanto, da governança -, tenta bagunçar essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua propriedade, e que pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o

“sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados. Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”. Desenha-se, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas a própria pessoa do trabalhador. Temos que lembrar sempre, por outro lado, que cibernética vem de direção, controle, governo. O controle da massa de trabalhadores para a realização de atividade econômica sempre vai ser necessário, alterando-se somente a forma. Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. Segundo Supiot, sob o regime fordista, o contrato de trabalho, de uma forma geral, apresenta-se como uma troca quantificada: em contrapartida a uma quantidade de horas de trabalho, o trabalhador recebe uma parcela de dinheiro. Isso somente foi possível pela legitimação dada pelo direito do trabalho, que colocou a subordinação jurídica no ponto central: o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador, estando pronto a obedecer às ordens do contratante. Neste ponto há de se fazer um parêntese para explicar que essa é a forma mais usual de formatação do trabalho, não sendo jamais questionada a condição de empregado daquele que se coloca à disposição de um contratante para realizar trabalho, sendo-lhe quantificado o seu salário pela sua produção, e não pelo tempo à disposição do empregador, como é comum e ordinário no comércio (comissões) e mesmo na indústria (confecção, por exemplo). O ponto em comum, então, seria a colocação de tempo - determinado ou não - à disposição do empregador com a definição pelo contratante dos métodos de trabalho e aquisição por este do resultado final. No novo regime, a organização do trabalho - e conseqüentemente o seu controle - apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo

modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados [...].”

“[...] A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por “*stick*” (porrete) e “*carrots*” (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são cortados ou punidos. Próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros - e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas - para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados. A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa a dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento. Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação, que é a avaliação da realização dos objetivos, corolário da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado. A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma relação de aliança, em uma refeudalização das relações. O liame da aliança implica um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois, ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance. Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É própria do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaço-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas a um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador. Assim, o controle por programação ou comandos

(ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa. Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.”

Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes [...].

Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica.

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (arts. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10.06.2016 e 02.02.2017, observados os limites da inicial, na função de motorista.

Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito.

## CONCLUSÃO DO RECURSO

Conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10.06.2016 a 02.02.2017, observados os limites da inicial, na função de

motorista. Em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determino o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito.

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada, no período de 10.06.2016 a 02.02.2017, observados os limites da inicial, na função de motorista; em consequência, a fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos à origem para prolação de nova sentença, com exame do restante do mérito e análise dos demais pedidos formulados na exordial, corolários à formação de liame empregatício com a reclamada, como se entender de direito; vencido o Ex.<sup>mo</sup> Desembargador Relator.

Tomaram parte neste julgamento os Ex.<sup>mos</sup> Juíza Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti (Redatora vinculada), Desembargadores Juliana Vignoli Cordeiro e Luiz Antônio de Paula Iennaco (Presidente e Relator).

Designada Redatora do Acórdão a Ex.<sup>ma</sup> Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti.

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dr<sup>a</sup> Lutiana Nacur Lorentz.

Belo Horizonte, 17 de julho de 2019.

Secretária: Adriana Lunes Brito Vieira.

ANA MARIA ESPI CAVALCANTI  
Redatora

Acórdão republicado em decorrência de erro material.

**TRT-0010929-98.2019.5.03.0105 (ROT)**

Publ. no "DE" de 13.05.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07.02.2020

Valor da causa: R\$ 125.663,04

RECORRENTE: LEONARDO FÉLIX SILVA DOS SANTOS

RECORRIDO: 99 TECNOLOGIA LTDA.

RELATOR: JUIZ CONVOCADO VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR

**EMENTA: AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO.** Para se configurar a relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no *caput* do artigo 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de qualquer desses pressupostos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. *In casu*, o reclamante atuava como motorista, utilizando-se de aplicativo de tecnologia digital disponibilizado no mercado pela empresa reclamada, não tendo sido comprovada a existência de subordinação à ré pelo autor. Ressalte-se que eventuais sanções (como o desligamento temporário ou definitivo da plataforma) por descumprimento de regras contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial aqueles de trato sucessivo. Evidenciando-se que na relação havida entre as partes não coexistiram os elementos fático-jurídicos especificados, não há como reconhecer a existência do vínculo empregatício.

**RELATÓRIO**

A MM. Juíza do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Laudenicly Moreira de Abreu, em exercício na 26ª Vara de Belo Horizonte/MG, pela r. decisão prolatada nos

presentes autos sob o Id. 2d8d89f, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos do autor.

Inconformado, o reclamante se insurge, por meio do recurso ordinário de Id. d1b67be, pugnano pela anulação da sentença, com reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes no período, e pugnano pelo retorno dos autos à origem para julgamento dos demais pedidos.

Contrarrazões pela reclamada (Id. 8f239f7).

É o relatório.

## **ADMISSIBILIDADE**

Próprio e tempestivo o recurso apresentado pelo reclamante, dele conheço.

## **MÉRITO**

### **Do vínculo empregatício**

O reclamante pugna pela anulação da sentença, com reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes e requer “[...] seja determinado o retorno dos autos à Vara de Origem para julgamento dos demais pedidos acessórios ao Reconhecimento do Vínculo Empregatício como entender de direito.”

Alega que não atuava com autonomia na gestão da atividade e que havia subordinação estrutural. Assevera ser

[...] a recorrida quem define o resultado da atividade exercida, quem recebe esses resultados, quem define a forma do exercício da atividade, com a imposição de código de conduta e instruções de comportamento, quem fiscaliza remotamente o cumprimento da forma de prestação através da avaliação controlada dos clientes e de recursos do próprio aplicativo, como localizador, além de arcar com o risco da frustração dos resultados do referido exercício.

E ainda sustenta que

[...] o fato de não ser imposta rotina de trabalho, não sendo necessária permissão para ligar ou desligar a plataforma, não possuindo jornada fixa de trabalho e podendo o recorrente se ausentar, inclusive como foi por ele admitido no período do Natal, sem que tal fato enseje punição por parte da recorrida, não significa que o recorrente tomasse as próprias decisões, impulsionado por uma autoexigência, quanto à forma de

execução do trabalho, do tempo, do modo, do local e, principalmente, do valor de seu trabalho.

#### Analiso.

Com efeito, a mera ausência de controle de horário não descaracteriza o vínculo empregatício, havendo inclusive previsão legal de empregados que não têm sua jornada controlada pela empregadora, consoante art. 62 da CLT.

Trata-se de questão pacífica que, para se configurar a relação de emprego, é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no *caput* do artigo 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Em consequência, a ausência de qualquer desses pressupostos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

*In casu*, o reclamante atuava como motorista, utilizando-se de aplicativo de tecnologia digital disponibilizado no mercado pela empresa reclamada, não tendo o autor comprovado o elemento da subordinação, ônus que lhe competia, a teor do art. 373 do CPC e art. 818 da CLT.

Em seu depoimento, o reclamante afirmou que,

[...] no período em que prestava serviços ao 99POP, também prestava os mesmos serviços para UBER e CABIFY, embora mais trabalhasse para a 99POP; a reclamada não fixou horário de trabalho a ser cumprido, sendo o depoente quem administrava os horários da sua prestação de serviços. (Id. e4a76b3)

Infere-se que, no caso *sub judice*, o autor trabalhava sem se sujeitar aos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar da ré, não tendo que seguir ordens dela emanadas, nem se sujeitar ao seu controle ou à aplicação de penalidades e punições disciplinares. Tanto é assim que gozava de liberdade para organizar sua própria rotina de trabalho de acordo com sua conveniência, escolhendo se e quando prestar serviços e mesmo se usaria seu veículo para atuar como motorista por meio de outra plataforma eletrônica.

Portanto, na relação havida entre as partes, não ficou caracterizada a subordinação, não havendo ingerência por parte da reclamada, podendo o reclamante, com ampla autonomia, tomar decisões sobre o desempenho da atividade laboral como motorista.

Ressalte-se que a fixação de regras de atendimento ao consumidor não configura ingerência na autonomia do motorista e que a cobrança de um percentual previamente acordado sobre o valor das corridas aceitas remunera a atividade prestada pela ré, qual seja, de agenciamento entre passageiros e motoristas, o que inclui organizar os preços de acordo com as variações de demanda e oferta.

Ademais, é mister ressaltar ainda que o trabalhador é responsável pela aquisição e manutenção do veículo, além de gastos correlatos (a exemplo de combustível, tributos, revisões e reparos), enquanto a reclamada arca apenas com os custos relativos ao aplicativo digital. Ou seja, não há sequer a assunção dos riscos da atividade pela ré, estando ausente o elemento da alteridade, efeito jurídico do liame de natureza empregatícia.

Ressalte-se que eventuais sanções (como o desligamento temporário ou definitivo da plataforma) por descumprimento de regras contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial aqueles de trato sucessivo.

Neste sentido, vem decidindo esta Décima Turma, consoante seguintes processos: 0010064-94.2017.5.03.0186-RO, Disponibilização: 23.10.2017, Relator: Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida, 0011354-30.2015.5.03.0182-RO, Disponibilização: 23.10.2017, Redator: Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida; 0010633-44.2017.5.03.0009-RO, Disponibilização: 30.05.2019, Relator: Convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho; 0010511-52.2017.5.03.0002-RO, Disponibilização: 25.10.2019, Relator: Taisa Maria M. de Lima; 0010627-31.2017.5.03.0108-RO, Disponibilização: 20.11.2019, Relator: Rosemary de O. Pires; 0010784-30.2019.5.03.0012-ROPS, Disponibilização: 22.01.2020, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eça.

Da mesma forma já decidiram outras Turmas deste eg. Tribunal, conforme acórdãos proferidos nos seguintes julgados: 0010790-58.2019.5.03.0005 (ROPS), Disponibilização: 03.03.2020, Órgão Julgador: Sexta Turma, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eça; 0010735-54.2017.5.03.0013 (RO), Disponibilização: 12.07.2019, Órgão Julgador: Segunda Turma, Relator: Convocado Helder Vasconcelos Guimarães; 0011421-33.2017.5.03.0179 (RO), Disponibilização: 05.04.2019, Órgão Julgador: Terceira Turma, Relator: Camilla G. Pereira Zeidler; 0010887-90.2017.5.03.0017 (RO), Disponibilização: 21.08.2018, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 1.239, Órgão Julgador: Nona Turma, Relator: Ricardo Antônio Mohallem; 0010789-32.2017.5.03.0106 (RO), Disponibilização: 03.08.2018, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 1.362, Órgão Julgador: Sexta Turma, Relator: César Machado; 0010795-02.2017.5.03.0183 (RO), Disponibilização: 13.12.2017, DEJT/TRT3 /Cad. Jud, Página 978, Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: Convocado Danilo Siqueira de C. Faria.

Acrescento que recentemente a 5ª Turma do TST, nas razões do processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, ao negar, por unanimidade, o reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista que prestava serviços por aplicativo de transporte de passageiros, frisou o seguinte:

[...] as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. (grifo no original)

Pelo exposto, nego provimento ao apelo e mantenho a sentença.

## CONCLUSÃO

Conheço do recurso interposto pelo reclamante; no mérito, nego-lhe provimento.

## FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, conheceu do recurso interposto pelo reclamante; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte no julgamento o(as) Ex.<sup>mo(as)</sup>: Juiz Convocado Vicente de Paula Maciel Júnior (Relator), Juíza Convocada Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo e Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima (Presidente).

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dr<sup>a</sup> Júnia Castelar Savaget.

Belo Horizonte, 05 de maio de 2020.

VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR  
Juiz Convocado Relator

# SENTENÇAS - IMPACTOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO E NO PROCESSO DO TRABALHO

**ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010077-97.2021.5.03.0107**

Data: 19.03.2021

DECISÃO DA 28ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juíza Titular: CRISTIANA SOARES CAMPOS

AUTOR: JOAO PAULO DA SILVA CARVALHO  
RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

## SENTENÇA

Submetidos os pedidos a julgamento, foi proferida a seguinte sentença.

## RELATÓRIO

Relatório dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

## FUNDAMENTOS

### 1 - Incompetência material

A reclamada arguiu ser esta Justiça Especializada incompetente para analisar e julgar a presente demanda, sob o fundamento de que a relação entre o autor e ela seria de natureza comercial.

Razão alguma assiste à ré.

Nos termos do artigo 114, I, da CF/88, à Justiça do Trabalho compete processar e julgar *“as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”*

Pelos termos da petição inicial, assim como da defesa, é inconteste que o reclamante prestou serviços em benefício da ré.

É a Justiça do Trabalho, portanto, materialmente competente para analisar e julgar a presente ação, nos termos do art. 114, I, da CF/88. A existência ou não de vínculo empregatício é matéria afeta ao mérito.

Rejeita-se a preliminar.

## **2 - Incompetência - INSS durante o contrato**

A ré suscita a incompetência material deste Juízo para executar as contribuições previdenciárias do período do contrato de trabalho ao qual o autor visa o reconhecimento.

Razão lhe assiste.

O pedido refere-se à matéria de natureza previdenciária, e não trabalhista, envolvendo, inclusive, entidade autárquica (INSS) - o que foge da competência da Justiça do Trabalho (arts. 114 e 109 da CF/88).

Por conseguinte, declara-se a incompetência material deste Juízo com relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias de todo o período do contrato de trabalho, extinguindo-se o processo, sem resolução do mérito, quanto a referido pedido, nos termos dos arts. 485, IV e 337, II, ambos do CPC.

## **3 - Vínculo empregatício**

O autor narra que, em 25/06/2019, aderiu aos termos e condições da reclamada, iniciando a prestação de serviços em seu favor, como motorista. Recebia cerca de R\$ 300,00 por semana, até ser bloqueado para uso do aplicativo em 05/11/2020. Visa ao reconhecimento do vínculo empregatício com a reclamada, na forma do art. 3º da CLT, e pagamento das verbas rescisórias pertinentes, considerando-se a rescisão contratual por dispensa imotivada por parte da empregadora.

Em contestação, a reclamada nega a existência de vínculo empregatício entre as partes. Afirma ser uma empresa de tecnologia utilizada por motoristas parceiros para localização e captação de usuários visando ao seu deslocamento. Nega a reclamada, portanto, ser uma empresa de transporte, sendo que sua atividade principal seria de desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis, que explora a chamada economia de compartilhamento - *on-demand economy*, oferecendo um ambiente virtual que facilite o contato entre motoristas parceiros e usuários.

Pois bem.

A relação entre empresas proprietárias de uma plataforma virtual, voltada ao desenvolvimento de uma atividade econômica específica (no caso, prestação de serviços de transporte de passageiros), e motoristas representa um novo modo de produção e organização do trabalho, que vem resultando em constantes transformações do ambiente laboral e da própria sociedade.

Trata-se de um fenômeno mundial que vem demandando um novo pensar e agir sobre essas inovadoras relações de trabalho, por parte da classe jurídica e política (quando da elaboração das leis) em grande parte das civilizações ocidentais.

Nesse sentido são as constatações do ilustre jurista e Desembargador aposentado deste TRT, Doutor José Eduardo de Resende Chaves Júnior:

[...] o Direito do Trabalho atual não sabe lidar com essa nova wikieconomia e com as externalidades positivas e negativas da rede. Por um lado, acaba por sufocar as autênticas iniciativas de economia solidária que as novas tecnologias suscitam e, por outro, não tem instrumentos para reprimir a captura que o neocapitalismo cognitivo perpetra contra a colaboração social em rede. (Caso Uber: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o mercado, disponível em <http://www.justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e-para-o-mercado/>).

A legislação e a atividade jurisdicional, desta feita, não devem - e não podem - ficar estanques, sendo necessário acompanhar os avanços da sociedade, a partir de uma análise e interpretação conforme e atenta ao arcabouço legislativo vigente, de modo a assegurar, de forma justa e eficaz, o direito das partes envolvidas - em especial do trabalhador, quase sempre parte hipossuficiente.

O direito estrangeiro europeu tem trazido grandes lições sobre a forma de análise das relações de trabalho implementadas pelas novas modalidades de prestação de serviços por meio de plataformas tecnológicas, buscando adequar-se à inafastável realidade do Século XXI, mas, sempre, de forma a assegurar o mínimo de dignidade a esses trabalhadores.

Citam-se, a título exemplificativo, a implementação então inovadora, realizada pela Espanha em 2007, com a promulgação do *Estatuto del Trabajo autónomo - Ley nº 20/2007* (<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20>), e a recentíssima decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido (<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2021/03/uber-com-salario-minimo-ferias-e-aposentadoria-decisao-que-pode-influenciar-milhoes-de-trabalhadores-pelo-mundo.html>), que garantiram direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo, com o intuito de assegurar-lhes condições mínimas de vida digna.

Internamente, no Brasil, a situação não é diferente. A busca por alternativa à tradicional relação empregatícia fez surgir o chamado contrato “zero hora”, em que o trabalhador é convocado ao trabalho, podendo aceitá-lo ou não, recebendo quando e se trabalhar. Essa modalidade foi implementada por meio da Lei 13.467/17, com a regulamentação da contratação por meio

do contrato intermitente (art. 452-A da CLT). Contudo, não obstante as condições da nova modalidade de prestação de serviços, a relação entre as partes continua sendo a do vínculo empregatício.

Depreende-se, portanto, que a aplicação e interpretação da lei devem, independentemente das alterações sociais e econômicas advindas, sempre observar os alicerces normativos que são os fundamentos da República brasileira e princípios constitucionais trazidos pela CF/88. Dentre eles, merecem maior atenção a dignidade da pessoa humana e os valores sociais e do trabalho (art. 1º, III e IV), além da valoração do trabalho humano e da livre iniciativa (art. 170 da CF/88).

A relação havida entre o autor e ré deve, deste modo, ser analisada a partir dos requisitos previstos pelo art. 3º da CLT, em consonância, sempre, com os princípios universais e constitucionais, acima elencados.

Com essas considerações iniciais, passa-se à análise dos requisitos para a configuração da relação empregatícia.

Ao apresentar fato modificativo ao direito do autor, qual seja, a prestação de serviços de forma autônoma e eventual, a reclamada atraiu para si, nos termos do artigo 818 da CLT e 373, II, do CPC, o ônus probatório quanto à inexistência de um dos requisitos do artigo 3º da CLT (prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade), do qual não se desincumbiu.

No que tange à prestação de serviços por pessoa física, embora conste dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da ré (id 1f601ad) a possibilidade de cadastramento por pessoal jurídica, tal fato, por si só, não afasta a prestação dos serviços por pessoa física, porquanto permanece a exigência de cadastro prévio de todos os motoristas que irão prestar o serviço, sejam eles vinculados ou não a terceiros.

Quanto à pessoalidade, o próprio sistema de cadastro individualizado da reclamada torna incontroversa a existência desse requisito, porquanto exige o cadastro pessoal por parte do motorista, sendo que somente motoristas cadastrados são autorizados a operar o aplicativo para a realização de transporte de passageiros.

Resta, ainda, comprovada a impossibilidade de delegar o serviço a terceiros não cadastrados perante a ré ao uso do veículo, porquanto os dados do motorista e fotografia são repassados ao cliente. A pessoalidade, inclusive, consta como uma das condições de cadastro dos Termos e Condições Gerais de Serviços, posto que as regras ali descritas são exaustivamente frisadas como sendo direcionadas à pessoa física do motorista prestador de serviços.

Quanto à não-eventualidade, embora o reclamante pudesse escolher os dias e horários em que iria trabalhar, incontroverso o fato de que a prestação de

serviços se deu de forma habitual, ao longo de mais de 1 ano e 4 meses, até o obreiro ter seu cadastro suspenso pela empresa.

A onerosidade é incontroversa, porquanto a prova documental e os depoimentos constantes da prova emprestada (ids ca2f67 e ef9401a) confirmaram que é a empresa quem define o valor das corridas e remunera os serviços dos motoristas.

Por fim, no que tange à subordinação, é inconteste que o reclamante não estava submetido à subordinação jurídica da reclamada, sob o enfoque subjetivo, pois dela não recebia ordens diretas, tinha liberdade para definir em quais dias e horários iria trabalhar e não estava submetido a controle de jornada. Nesse sentido seu depoimento (ata de id 5afaa1c):

[...] que a ré não passava os dias e horários a serem trabalhados, mas o depoente trabalhava mais de 12 horas por dia; que olhava os horários e via que a dinâmica estava boa, o que o levava a continuar trabalhando; que, se parasse de trabalhar com menos horas, não sofreria punição; que poderia desligar o aplicativo a qualquer momento do dia; que não havia punição se deixasse de trabalhar em determinado dia; que não utiliza para trabalhar outras plataformas de transporte; que poderia usar outros aplicativos como 99Pop, por exemplo; [...].

Contudo, embora o reclamante não estivesse sujeito à subordinação jurídica clássica, inegável a existência de subordinação estrutural no presente caso, porquanto a reclamada necessitava de motoristas para implementar sua atividade econômica, e o autor, por sua vez, necessitava trabalhar.

Diversamente do defendido, a reclamada não tem como objetivo social principal o mero fornecimento de aplicativo para *smartphones*, mas, na verdade, fornece serviço de transporte de passageiros, agenciando motoristas e passageiros, regulamentando o preço do serviço de acordo com a rota e a intensidade da equação oferta/procura ao longo dos diferentes horários do dia.

Ressalta-se, ainda, que a própria ré, em seus Termos e Condições Gerais de Serviços, estabeleceu outras condicionantes a serem cumpridas pelos motoristas para que o serviço pudesse ser prestado (como habilitação por parte do motorista para o exercício de atividade remunerada; contratação de seguro de danos pessoais causados por veículos automotores (DPVAT); aprovação do veículo em inspeção por ela realizada; além de certos requisitos quanto ao tipo, ano, e modelo de veículo a ser utilizado; dentre outras).

Ademais, é fato público e notório que o usuário consumidor não instala o aplicativo da ré em seu *smartphone* simplesmente pelas ferramentas tecnológicas dele constantes. Pelo contrário, o usuário sequer tem ciência da maioria das ferramentas que a ré diz desenvolver. A instalação do aplicativo da ré se dá única e exclusivamente pela intenção de buscar o serviço de

transporte de passageiro com preço abaixo do cobrado pelo serviço de táxi, que está sujeito à concessão e fiscalização dos Municípios.

Desta feita, conclui-se que o reclamante não só estava inserido na atividade principal desempenhada pela ré - o serviço de transporte de passageiros - mas do obreiro e dos demais motoristas dependia (e depende) a própria existência e sobrevivência empresarial. Não havendo transporte de passageiros, o objeto social empresarial não é passível de ser cumprido.

Por fim, registra-se que o fato de o motorista ser avaliado pelos usuários em nada afeta a existência de subordinação, porquanto os critérios de avaliação, tanto dos motoristas como de usuários, que também são avaliados, foram criados pela ré com o único intuito de controlar e fiscalizar a qualidade da prestação do serviço, inclusive para fins de apuração do perfil social e econômico do usuário dos serviços por ela disponibilizados no mercado.

Por todo o exposto, restam **comprovados todos os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício entre o reclamante e a reclamada, nos termos do artigo 3º da CLT.**

Imprescindível registrar que entendimento em contrário afrontaria de plano os fundamentos e princípios constitucionais vigentes da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, supra-aventados. Isto porque, embora o reclamante fosse indispensável em toda estrutura organizacional da reclamada, desempenhando serviço ligado à atividade primordial e existencial da empresa - transporte de passageiros -, estava desprovido de qualquer proteção aos seus direitos básicos trabalhistas e previdenciários.

**Declara-se, portanto, o vínculo empregatício entre o autor e a ré no período de 25/06/2019 a 05/11/2020, na função de motorista, tendo a dispensa sido imotivada.**

Não prospera o pleito da reclamada quanto à rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado, à ausência de prova quanto à prática, pelo autor, de qualquer dos atos elencados no art. 482 da CLT.

No que tange ao salário, fixa-se o valor mensal de R\$ 1.200,00, consoante os termos da petição inicial.

Reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, condena-se a reclamada, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, efetiva apresentação do documento pelo autor e intimação específica para tanto, sob pena de multa diária de R\$ 200,00, limitada a R\$ 2.000,00, a anotar o vínculo empregatício na CTPS do reclamante para fazer constar 25/06/2019 como a data de início do contrato de trabalho, saída em 05/11/2020 (limites do pedido), na função de motorista, sob salário mensal de R\$ 1.200,00.

Ultrapassados 30 dias sem a respectiva anotação, a Secretaria da Vara deverá fazê-la, sem prejuízo da cobrança da multa arbitrada.

Para tanto, o autor deverá apresentar a sua CTPS perante a Secretaria da Vara deste Juízo, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado e intimado a tanto.

#### **4 - Verbas rescisórias**

Reconhecido o vínculo empregatício no período de 25/06/2019 a 05/11/2020, condena-se a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes verbas rescisórias, observados os limites do pedido:

- a) aviso prévio indenizado de 30 dias (limite pedido);
- b) 06/12 de 13º salário de 2019;
- c) 10/12 de 13º salário de 2020 (limite do pedido);
- d) férias integrais do período aquisitivo 2019/2020; 04/12 de férias do período aquisitivo 2020/2021, todas acrescidas de um terço;
- e) indenização do FGTS sobre as verbas rescisórias e sobre todo o período do contrato de trabalho, acrescida da multa de 40% do FGTS a incidir sobre todo o período contratual.

Condena-se a reclamada, ainda, ao pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Para fins de liquidação, deverá ser observado o salário mensal de R\$ 1.200,00.

#### **5 - Indenizações por danos morais - Dispensa arbitrária e ausência de recolhimento previdenciário**

O reclamante visa à condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais em razão de sua dispensa arbitrária e por a empresa não ter procedido ao recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes no período da prestação de serviços.

No que tange à dispensa, embora tenha sido repentina e sem qualquer pré-aviso, a prática de tal ato, por si só, não se revela como ato ilícito, porquanto decorreu do exercício potestativo do empregador de dispensa imotivada de seus empregados.

O dano sofrido pelo obreiro pelo não pagamento das verbas rescisórias decorrentes a tempo e modo foi satisfeito por meio da sanção legal prevista pelo art. 477, § 8º, da CLT.

Improcedente o pedido quanto ao pagamento de indenização por danos morais por suposta dispensa arbitrária.

Passa-se a analisar o pedido pelo dano imaterial resultante do não recolhimento das contribuições previdenciárias por parte da ré.

O art. 5º, X, da Constituição Federal preceitua que *“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”*

Para a configuração da responsabilidade civil, que gera o dever de indenizar, é necessária a presença dos seguintes requisitos: ato ilícito, dano e nexo causal, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No caso sob exame, a reclamada, não comprovou ter recolhido sua quota parte das contribuições previdenciárias decorrente da prestação de serviços do autor, ainda que o considerasse contribuinte individual, ônus que lhe incumbia, nos termos do art. 818, II, da CLT, e em cumprimento ao art. 201, II, do Decreto 3.048/99.

Embora este Juízo seja incompetente para executar as contribuições previdenciárias devidas ao longo do contrato de trabalho, a não comprovação das contribuições previdenciárias por parte da reclamada torna incontestado o fato de que, durante toda a prestação de serviços (mais de 1 ano e 4 meses), o reclamante permaneceu no limbo previdenciário, embora tenha havido prestação de serviços remunerada nesse período.

Comprovados, portanto, a prática de ato ilícito e o nexo causal, bem como a ofensa à dignidade do obreiro.

Pelo exposto, condena-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 2.500,00, valor fixado considerando a natureza e período do dano.

## **6 - Litigância de má-fé**

A ré pleiteou em defesa a condenação do autor à multa por litigância de má-fé.

O reclamante ajuizou a presente ação, visando ao reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento das verbas decorrentes, o que configura pleno exercício do direito de ação.

O pleito, inclusive, foi julgado procedente quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício.

Não foi constatada a prática, pela parte autora, de quaisquer dos atos previstos pelo art. 80 do CPC.

Improcedente o pleito.

## **7 - Justiça Gratuita**

Deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora, ante os termos da declaração de hipossuficiência e a inexistência de prova de que receba, atualmente, salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite

máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a teor do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT.

## 8 - Honorário de sucumbência

Considerando a procedência parcial da demanda, são devidos ao patrono do reclamante honorários advocatícios, fixados à razão de 5% sobre o proveito líquido obtido pelo autor, nos termos do art. 791-A, da CLT, e observados os parâmetros do parágrafo 2º, do referido dispositivo.

Devidos também honorários advocatícios ao patrono da reclamada, nos termos do art. 791-A, par. 3º, da CLT, arbitrados em R\$ 250,00, montante compatível com 5% do pedido julgado improcedente (dano moral por dispensa arbitrária).

A parte autora é beneficiária da justiça gratuita, aplicando-se, portanto, a norma prevista pelo artigo 5º, LXXIV, da CF/88.

Sendo assim, a condenação da parte autora em pagamento de honorários de sucumbência (art. 791-A, § 4º, CLT) deve ser interpretada em consonância com o dispositivo constitucional supra, de modo a garantir assistência jurídica integral para aqueles que comprovarem insuficiência de recursos.

Possuindo a verba trabalhista caráter alimentar, essenciais à sobrevivência do indivíduo e de sua entidade familiar, a ela é assegurada intangibilidade executória, consoante toda a sistemática do ordenamento jurídico, a exemplo do artigo 833, IV, e parágrafo segundo, do CPC.

Desta feita, sendo o crédito trabalhista inferior a 50 salários mínimos (art. 833, § 2º, CPC), os honorários de sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se a obrigação, uma vez decorrido o lapso temporal.

## 9 - Correção monetária e juros

Juros e correção monetária, nos termos do art. 883 da CLT, bem como Súmulas 200, 211 e 381 do TST.

A discussão acerca do índice de correção monetária a ser utilizado para atualização monetária do débito trabalhista deverá ser postergada para a fase de execução de sentença.

Quanto à indenização por danos morais, deverão ser observados os termos da Súmula 439 do TST.

## 10 - Descontos legais

A reclamada deverá proceder ao respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias sobre as verbas de natureza salarial, sob pena de execução, além do Imposto de Renda, em conformidade com a legislação vigente, observando-se o entendimento consagrado na Súmula 368/TST, OJ 400 da SDI-1/TST e Instrução Normativa RFB 1.500, de 29.10.2014, e OJ 400 da SDI-1/TST, não havendo, assim, falar-se em condenação da ré a arcar exclusivamente com os encargos legais.

Indevida a retenção do IR e da contribuição previdenciária sobre os juros moratórios, conforme legislação tributária vigente.

## 11 - Embargos de declaração

Ressalte-se, desde já, que a eventual interposição de embargos de declaração deverá observar os estreitos limites do arts. 1.022 do CPC/2015 e 897-A da CLT, assim como a ocorrência de erro material, aventando-se, portanto, questões que realmente dependam de esclarecimento do provimento jurisdicional já devidamente entregue.

Assim, a interposição de embargos de declaração procrastinatórios poderá caracterizar litigância de má-fé, nos termos dos incisos VI e VII do art. 80 do CPC/2015, bem como ensejar a aplicação da multa prevista no art. 1.026, §2º, do CPC/2015.

## CONCLUSÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS resolve a 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte rejeitar a preliminar de incompetência material quanto à análise da ação; declarar a incompetência deste Juízo com relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias de todo o período do contrato de trabalho, extinguindo o processo, sem julgamento do mérito, quanto a referido pedido, nos termos dos arts. 485, IV e 337, II, ambos do CPC; e, no mérito, julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos para reconhecer o vínculo empregatício entre o autor **João Paulo da Silva Carvalho** e a ré **Uber do Brasil Tecnologia Ltda.** pelo período de 25/06/2019 a 05/11/2020 (limites do pedido), com extinção do vínculo por dispensa imotivada, e condenar a reclamada a pagar ao reclamante, nos limites do pedido, no prazo de 8 dias, a partir da data do trânsito em julgado da decisão:

- a) aviso prévio indenizado de 30 dias (limite pedido);
- b) 06/12 de 13º salário de 2019;
- c) 10/12 de 13º salário de 2020 (limite do pedido);
- d) férias integrais do período aquisitivo 2019/2020; 04/12 de férias do período aquisitivo 2020/2021, todas acrescidas de um terço;
- e) indenização do FGTS sobre as verbas rescisórias e sobre todo o período do contrato de trabalho, acrescida da multa de 40% do FGTS a incidir sobre o todo o período contratual;
- f) multa do art. 477, § 8º, da CLT;
- g) indenização por danos morais no valor de R\$ 2.500,00.

Reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, condena-se a reclamada, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, efetiva apresentação do documento pelo autor e intimação específica para tanto, sob pena de multa diária de R\$ 200,00, limitada a R\$ 2.000,00, a anotar o vínculo empregatício na CTPS do reclamante para fazer constar 25/06/2019 como a data de início do contrato de trabalho, saída em 05/11/2020 (limites do pedido), na função de motorista, sob salário mensal de R\$ 1.200,00.

Ultrapassados 30 dias sem a respectiva anotação, a Secretaria da Vara deverá fazê-la, sem prejuízo da cobrança da multa arbitrada.

Para tanto, o autor deverá apresentar a sua CTPS perante a Secretaria da Vara deste Juízo, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado e intimado a tanto.

Deferem-se à parte autora os benefícios da gratuidade de justiça.

Honorários de sucumbência pelas partes, na forma da fundamentação.

Para efeitos do artigo 832, § 3º, da CLT, as contribuições previdenciárias incidirão sobre as seguintes verbas: aviso prévio, 13º salários e aviso prévio.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 360,00, calculadas sobre R\$ 18.000,00, valor atribuído à condenação.

#### **Intimem-se as partes.**

A União Federal deverá ser intimada acaso as contribuições previdenciárias superem R\$ 20.000,00, nos termos das Portarias MF nºs. 75/2012 e 582/2013 e AGU/PGF n. 839/13.

**ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010461-15.2017.5.03.0135**

Data: 08.03.2021

DECISÃO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE GOVERNADOR VALADARES - MG

Juiz Substituto: ALEXANDRE PIMENTA BATISTA PEREIRA

AUTOR: LUIGI ALMEIDA PINTO  
RÉU: BIOLAB SANUS FARMACÊUTICA LTDA.

Nesta data, na sede da 3ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, pelo Meritíssimo Juiz do Trabalho, Dr. ALEXANDRE PIMENTA BATISTA PEREIRA, realizou-se audiência de julgamento da ação trabalhista ajuizada por LUIGI ALMEIDA PINTO contra BIOLAB SANUS FARMACÊUTICA LTDA.

Pelo MM. Juiz foi proferida a seguinte decisão:

**SENTENÇA****I - RELATÓRIO**

LUIGI ALMEIDA PINTO moveu a presente ação trabalhista em face da reclamada, BIOLAB SANUS FARMACÊUTICA LTDA., sob a alegação de admissão em 01.09.2008, no cargo de Propagandista-Vendedor, com salário misto, composto por parte fixa e comissões. Afirma o reclamante que o contrato de trabalho foi suspenso no dia 03.03.2017, sob a alegação de cometimento de falta grave de dirigente sindical. Contudo, passados mais de 30 dias, a reclamada não teria distribuído o devido Inquérito para apuração da falta grave. Segundo o autor, a parte reclamada teria descumprido diversas regras Celetistas e Convencionadas, especialmente ligadas à jornada de trabalho e premiação. Ao final, postula a condenação da Ré para que o reintegre ao posto de trabalho e cumpra as obrigações de pagar e fazer descritas na exordial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 100.000,00 e juntou documentos.

O Juízo indeferiu o pedido de reintegração apresentado em sede de tutela de urgência.

Durante a audiência inicial, f. 966/967, inconciliadas as partes, a reclamada apresentou defesa escrita, com exceção de incompetência territorial, prejudicial de prescrição e impugnação dos pedidos no mérito. Nega a ré que tenha cometido os ilícitos trabalhistas apontados na exordial. Pugna, ao final, pela improcedência. Juntou documentos, dentre eles a cópia integral do Inquérito para apuração de falta grave (IAFG) distribuído no Foro de São Paulo.

Nesta mesma assentada, por medida de economia processual, o Juízo concedeu vista da exceção ao Reclamante, que a impugnou, colheu o interrogatório das partes e, por fim, acolheu em parte a exceção de incompetência territorial a fim de determinar a remessa dos autos a uma das Varas do Trabalho de Belo Horizonte, onde foram redistribuídos.

A parte reclamante apresentou impugnação à defesa e documentos.

Colheu-se depoimento de uma testemunha através de carta precatória, f. 1.047.

Então, o Juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, para o qual o feito fora redistribuído, suscitou conflito negativo de competência, f. 1.049/1.052.

Na sequência, o C. TRT admitiu o conflito e, no mérito, o julgou procedente declarando esta 3ª Vara do Trabalho competente para apreciação do feito, f. 1.071/1.076.

Durante a audiência de instrução, f. 1.097/1.098, o Juízo intimou a Reclamada, sob pena de confissão, com a determinação de juntada dos documentos ali descritos, imprescindíveis à apuração de eventuais diferenças de prêmios. A pedido das partes, o Juízo designou perícia contábil. Por fim, verificada a conexão entre o presente feito e o processo de n. 0011535-07.2017.5.03.0135 (IAFG), com relação aos pedidos que dependem da apuração da alegada falta grave, o Juízo determinou que ambos os feitos fossem associados no PJE para que tramitassem em conjunto.

O perito oficial apresentou Laudo Contábil e esclarecimentos, f. 1.222/1273 e 1.328/1.334, quando se oportunizou manifestação às partes. O assistente técnico do reclamante juntou aos autos parecer técnico.

Concluída a prova técnica, o Juízo designou audiência virtual. Inconformado, o Reclamante impetrou Mandado de Segurança que fora extinto sem resolução do mérito, f. 1.445/1.455.

Por fim, realizou-se audiência de instrução quando se colheu o depoimento pessoal do preposto da reclamada e de três testemunhas, sendo uma a rogo do reclamante e as outras a pedido da reclamada. As partes declararam após a colheita dos depoimentos que não tinham outras provas a produzir, razão pela qual o Juízo encerrou a instrução probatória.

Razões finais remissivas.

Última proposta de conciliação rejeitada.

É o relatório.

## II - FUNDAMENTOS

### **Questão de ordem - Requerimento de adiamento da audiência virtual - Mandado de segurança**

Concluídos os procedimentos iniciais, o Juízo designou audiência virtual, f. 1.418. Contudo, o reclamante não concordou com o modelo de audiência e impetrou mandado de segurança (MSCiv 0010218-49.2021.5.03.0000) que, porém, fora extinto sem resolução do mérito, consoante f. 1.445/1.455.

Como bem frisado pelo C. TRT, a realização de audiência virtual está de acordo com a regra do § 3º do artigo 236 CPC, subsidiariamente aplicável ao processo do trabalho (artigo 769 da CLT), que admite a prática de atos processuais por videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

De mais a mais, os Órgãos do Poder Judiciário têm procurado diuturnamente manter a atividade jurisdicional e promover a razoável duração do processo neste período de necessidade de isolamento social em razão da Pandemia da Covid-19, consoante Portaria n. 61/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Ato Conjunto CSJT.GP. VP e CGJT. n. 006/2020. Necessário frisar que no dia 03.02.2021, dois dias depois da audiência neste feito, o Brasil alcançou o lamentável recorde de mortes diárias durante a Pandemia, com o registro de 1.910 vidas perdidas somente naquele dia, fato que demonstra o acerto da audiência virtual, com a plena garantia ao contraditório, ampla defesa e o devido processo legal.

Destaco que, no caso dos autos, a parte reclamante não apresentou nenhuma justificativa técnica ou material para a impossibilidade de se realizar a audiência por meio virtual. Pelo contrário, as partes e testemunhas tiveram pleno acesso à sessão de instrução.

Nada a prover.

### **Inépcia da inicial - RSR sobre prêmios - Reajustes**

A petição inicial encontra-se apta para a formação da relação processual, possibilitando aos réus a compreensão das pretensões deduzidas.

Salienta-se que o processo trabalhista tem, como princípio, a simplicidade/informalidade de seu procedimento. Tal é a hipótese do § 1º do art. 840 da CLT, que exige, apenas, “uma breve exposição dos fatos” e a liquidação dos pedidos ocorre nesse sentido, uma prévia do que se está a postular, fixada com base de razoabilidade em virtude da causa de pedir, restando todos os pedidos liquidados.

Não faltou, *in casu*, o pedido ou a causa de pedir (§ 1º do art. 330 do CPC/2015), de sorte que existe o relato de subsunção dos pleitos trazidos a juízo. O autor postula claramente reflexos dos prêmios no RSR, bem como diferenças salariais sob a alegação de aplicação incorreta dos índices convenionados.

O exame das provas laureadas será feito no campo próprio e diz respeito à análise meritória.

Diante do exposto, rejeito a preliminar.

### **Questão de ordem - Aplicação da Lei n. 13.467/2017 - Direito intertemporal**

A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não se aplica à relação jurídica aqui em estudo, vez que teve seu transcurso integral no interregno de vigência do parâmetro legislativo anterior, de sorte tal que a vigência da lei não pode retroagir a relações jurídicas pretéritas, sob pena de ferimento ao direito adquirido e ato jurídico perfeito - inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal e *caput* do art. 6º da LINDB.

Por outro lado, aplicam-se imediatamente as normas de natureza processual, respeitadas os atos já praticados e as situações jurídicas consolidadas, nos termos do art. 14 do CPC, que consagrou a teoria do isolamento dos atos.

Por fim, dada a natureza híbrida das normas que regem os institutos da justiça gratuita e honorários sucumbenciais (normas processuais com efeitos materiais e geradoras de responsabilidade patrimonial), não se aplicam aos processos ajuizados anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 as disposições contidas nos §§ 3º e 4º do art. 790 e 791-A da CLT.

### **Sobrestamento - Tema 1046**

O Supremo Tribunal Federal reconheceu, nos autos do ARE 1.121.633 RG/GO, assegurado constitucionalmente” (tema 1046).

O Ministro Gilmar Mendes determinou por despacho

[...] a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1.035, § 5º, do CPC, uma vez que o plenário virtual do STF reconheceu a repercussão geral do tema.

Todavia, o caso dos autos não se amolda à decisão proferida pelo STF no ARE 1.121.633 RG/GO, pois não se visualiza postulação de nulidade de cláusula proveniente de negociação coletiva relativa à legislação infraconstitucional.

Primeiramente, porque a jornada de trabalho encontra-se garantida constitucionalmente (incisos XIII, XIV e XVI do art. 7º da CF/1988). Bastaria esta distinção para o indeferimento do pedido de sobrestamento.

Acrescento que a Cláusula 31 da CCT, f. 63, não prevê de forma expressa o enquadramento no inciso I do art. 62 da CLT. A singela menção na cláusula convencional no sentido de que “[...] Considerando que a categoria não está sujeita a controle de jornada” não dá azo ao enquadramento automático no inciso I do art. 62 da CLT. A previsão pode ser tratada, no máximo, como regra de muitos contratos de trabalho, mas que poderá claramente ser afastada caso não preenchidos os regramentos legais materiais e formais para o labor externo sem controle da jornada.

De mais a mais, nem este considerando está presente na CCT anterior, relativa aos anos de 2012/2013, f. 40. Ou seja, a menção à inexistência de sujeição ao controle de jornada sequer está presente em todas as convenções coletivas.

Nesta quadra, tendo em vista as distinções ora apresentadas entre as questões postas nos autos do processo analisado em sede de repercussão geral no STF, sob o n. ARE 1.121.633 RG/GO, Tema 1046, e aquelas ora objeto do presente feito, rejeito o pedido de sobrestamento apresentado pela reclamada.

### **Prescrição quinquenal**

Arguida a tempo e modo pela ré, com fundamento no inciso XXIX do art. 7º da CFRB, PRONUNCIO a prescrição quinquenal, para declarar a inexigibilidade das pretensões anteriores a 10.04.2012, quinquídio que precedeu à data da propositura da ação (ajuizamento em 10.04.2017), incluídos depósitos de FGTS, já observada a modulação de efeitos conforme entendimento sufragado no item II da Súmula 362 do TST.

### **Prejudicial interna - Conexão - Inquérito para apuração de falta grave - Reintegração**

Durante a audiência de instrução, f. 1.097/1.098, o Juízo verificou a conexão entre o presente feito e o processo de n. 0011535-07.2017.5.03.0135 (IAFG), com relação aos pedidos que dependem da apuração da alegada falta grave, razão pela qual se determinou naquela oportunidade que ambos os feitos fossem associados no PJE para que tramitassem em conjunto.

O inquérito para apuração de falta grave, processo de n. 0011535-07.2017.5.03.0135 (IAFG), conexo a esta ação trabalhista, foi julgado improcedente, pois o Juízo não certificou nos autos a existência de faltas

graves aptas a ensejar a dispensa por justa causa do reclamante, ocupante de cargo de dirigente sindical. Resolvida, portanto, a prejudicial interna no processo conexo do IAFG, passo a analisar o pedido de reintegração liminar, presente no item “a” do rol de pedidos, f. 15.

Neste momento processual o Juízo não conta apenas com probabilidade de direito, mas, sim, certeza de que o reclamante não cometeu falta grave suficiente a justificar a dispensa por justa causa, consoante certificado cuidadosamente nos autos do processo de n. 0011535-07.2017.5.03.0135 (IAFG).

Lado outro, no que toca ao perigo da demora, não são necessárias maiores digressões em razão da essencialidade do salário na vida do reclamante, porquanto abarca a sua subsistência. De mais a mais, o Judiciário deve se pautar pela solução do litígio dentro de prazo razoável e o reclamante, no caso dos autos, encontra-se afastado de suas funções indevidamente há 4 anos.

Sendo assim, presentes os requisitos autorizadores à concessão da tutela de urgência, a teor do art. 300 e segs. do CPC, julgo procedente o pedido e determino o restabelecimento, no prazo de dez dias, do contrato de trabalho, com reintegração do autor nos exatos moldes em que ele prestava serviços anteriormente, igualmente lhe sendo garantidos todos os benefícios a que fazia jus anteriormente, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), limitada inicialmente em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

### **Diferença de prêmios - Reflexos em RSR, horas extras, férias, natalinas, FGTS**

Aduz o autor que, desde o início do contrato, não foi possível conferir a correção da premiação paga. Segundo ele, tal prática contraria critério previsto na cláusula 16 da CCT. Estima prejuízo mensal de 40% de sua remuneração. Postula, ao final, o pagamento de diferenças de prêmios e reflexos.

Defende-se a ré aduzindo que teria juntado os documentos de pagamento das premiações no decorrer da contratualidade; que o reclamante teve ciência dos critérios de pagamento de premiação; que o prêmio nunca foi calculado com base em vendas ou notas fiscais, mas sim com base em demanda ou prescrições médicas; que os cálculos são feitos por meio de uma auditoria da empresa IMS Health, com demandas fixadas de medicamentos, por meio de dados fornecidos pelas farmácias e através do MDTR (Monitor Data Tracking), obtidos por informações de distribuidores.

Pois bem.

Durante a audiência de instrução, f. 1.097/1.098, o Juízo intimou a Reclamada, sob pena de confissão, com a determinação de juntada dos documentos ali descritos, imprescindíveis à apuração de eventuais diferenças de prêmios. Na oportunidade, o Juízo listou os seguintes documentos a serem exibidos:

- 1- relatórios de auditoria externa;
- 2- extratos de alcance de cotas;
- 3- relatórios de faturamento/demanda da empresa;
- 4- extratos de cumprimento de cotas;
- 5- extratos de pagamentos de premiação;
- 6- políticas de premiação e regulamentos de campanhas;
- 7- informes de alcance de premiação.

Na sequência, a reclamada afirmou que, até agosto de 2014, o cálculo da premiação utilizaria como base de cálculo o faturamento global da empresa, conforme documentos que teria apresentado. A partir de agosto de 2014, o método de apuração teria sido alterado para adoção de critérios apurados em auditoria gerados pela IMS (atualmente denominada IQVIA). Sustenta a ré, ainda, que tais relatórios seriam sigilosos, razão pela qual não poderiam ser juntados aos autos.

Pois bem. Inicialmente, cumpre destacar que o período de apuração se restringe a 10.04.2012 a 01.06.2014 e 17.11.2016 até 03.03.2017, data da suspensão contratual pela alegada prática de falta grave, tendo em vista o afastamento previdenciário do reclamante de 02.06.2014 a 16.11.2016, conforme comunicados de decisões do INSS de f. 562/579.

Ao voltar os olhos para os relatórios de faturamento juntados pela Reclamada, f. 1.115 e segs., verifica-se que, na realidade, são meros apontamentos unilaterais dos faturamentos diários, sem nenhum valor contábil. São meras fotografias de tabelas de um suposto sistema de apuração das vendas da Reclamada, mas sem a juntada das notas fiscais das vendas realizadas para a certificação da correção da apuração realizada pela empresa.

Lado outro, não faz o menor sentido a alegação de sigilo do critério de apuração das comissões através de auditorias a partir de agosto de 2014. O direito do trabalho proíbe a prática de pagamento complessivo, sem discriminação dos valores devidos, consoante entendimento sedimentado através da Súmula 291 do TST.

E mais, as partes convencionaram através de negociação coletiva, f. 28 e segs., que

A empresa que remunerar seus empregados pelo sistema de prêmios de produção, mediante quotas de vendas ou objetivos estabelecidos pela empresa, ficará obrigada a fixar um critério prévio a ser observado pelo empregado, somente sendo válida qualquer alteração por mútuo consentimento, mesmo que tácito, e desde que não traga prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, sob pena de nulidade. (Cláusula 16a da CCT, f. 35)

Aprevisão convencional, privilegiada Constitucionalmente (inciso XXVI do art. 7º da CF/1988), estabelece três condições para a validade das

alterações dos critérios de apuração dos prêmios: 1) fixação prévia dos critérios e possibilidade de observação (conferência) pelo empregado; 2) mútuo consentimento; 3) inexistência de prejuízo ao empregado em razão da alteração.

A alteração produzida pela Reclamada a partir de agosto de 2014 está eivada de vícios. A uma, porque estabeleceu critério sigiloso, o que impossibilitou a conferência do Reclamante. A duas, porque não apresentou o consentimento do autor em novembro de 2016, quando retornou ao trabalho; A três, porque causou prejuízo ao Reclamante ao diminuir a premiação antes quitada, conforme demonstrado na apuração do perito, f. 1.238/129.

No que toca ao período anterior a agosto de 2014, as tabelas de faturamento apresentadas pela reclamada não trazem relação direta entre o “faturamento” nacional da reclamada com a “demanda” final por medicamentos no país. Ou seja, a reclamada não demonstrou documentalmente a base de cálculos dos prêmios para a devida conferência.

Veja-se que, em nome do princípio da intangibilidade remuneratória e natureza alimentar do salário (inciso IV do art. 7º da CF), atrelado ao valor social do trabalho, é dever do empregador trazer, de maneira minuciosa e analítica, os respectivos critérios aos pagamentos assegurados, sobretudo quando se fala de remuneração variável.

Pensar de modo diverso implicaria o implemento de uma cláusula sob o viés puramente potestativo, porque sujeita ao puro arbítrio de uma das partes a aferição de seus critérios (art. 122 do Código Civil). A condição, sob este prisma, reputa-se verificada, eis que teve implemento obstado de forma maliciosa por uma das partes a quem desfavorecer (art. 129 do Código Civil).

A reclamada não pode se beneficiar da absoluta falta de premissa aos critérios de pagamento efetuados, sob pena de violação ao primado da dignidade laboral. A tese de efetivação por uma empresa externa, terceirizada, de apresentação e levantamento das demandas dos medicamentos IMS Health não pode favorecer a tese da peça de resistência, haja vista a fluidez dos critérios ponderados, à míngua de qualquer base de conferência.

Sob este prisma, buscou o i. vistor proceder *in loco* aos critérios de pagamentos pontuados, em relação ao volume de vendas efetuadas, para se fazer valer a aludida base de conferência quanto ao sistema de premiações baseadas em demandas. Todavia, o que a reclamada apresentou foram as tabelas produzidas unilateralmente, sem qualquer valor contábil para certificação do efetivo faturamento, ao invés de disponibilizar as notas fiscais das vendas ou documento contábil válido.

Acerca da questão, a testemunha Srª Maria Betania Moreira de Lima, ouvida através de carta precatória a rogo da reclamada, f. 1.047,

responsável pelas variáveis que geram a premiação, prestou relevantes esclarecimentos ao Juízo:

[...] que até julho de 2014 o prêmio era pago de forma igual para todos, por meio de cota nacional de venda interna; que a partir daí as metas passaram a ser individuais e os valores eram apurados conforme o cargo; que no período de transição, por 3 meses, todos receberam 100% da premiação ou mais; que a divulgação das cotas era sempre por escrito, por meio de comunicação eletrônica; que a partir de agosto de 2014 toda comunicação vinha no *e-mail* corporativo; que, além disso, todo representante tem sistema de acesso aos dados da premiação, no *tablet*, com *login* e senha; que o propagandista não vende, apenas faz promoção médica; que a meta é com base na demanda que o setor gera; que demanda é tudo que um setor gera em termos de vendas dentro das farmácias; que, quando o empregado acessa as páginas da premiação, fica registrado que ele teve ciência dos critérios.

Confirma-se através do depoimento acima que, até julho de 2014, o prêmio era pago de forma igual para todos empregados, sendo que a partir de agosto de 2014 foram alterados os critérios de apuração que passaram a ser individuais e relacionados aos cargos.

Esclareceu a referida testemunha que o reclamante, por ocupar o cargo de propagandista, não vendia mercadorias, apenas fazia promoção ou prospecção médica. Segundo ela, os propagandistas cumprem meta com base na demanda representada por tudo aquilo que o setor gera em termos de vendas dentro das farmácias.

Conclui-se a partir do depoimento que não se justifica a negativa da reclamada de juntar aos autos as notas fiscais das vendas, pois os propagandistas, como era o caso do reclamante, auferiam prêmios em razão do atingimento de metas medidas a partir das demandas representadas pelas vendas concretizadas.

A testemunha ouvida a pedido do reclamante, Sr. Cláudio Roberto Silva Costa, afirmou que o propagandista não recebia por escrito a fórmula de cálculo das premiações. Disse ainda a testemunha que acontecia de as cotas de premiações mudarem no decorrer do mês e que não ocorria a alimentação do sistema "Roan", de forma especificada.

Nota-se que o sistema de premiação ocorria de forma obscura, sem o detalhamento prévio das metas estabelecidas nem o mútuo consentimento das partes envolvidas. Mesmo com a propositura da presente demanda judicial, a reclamada se recusou a abrir a "caixa preta" dos prêmios ao tratar a questão como assunto sigiloso até mesmo para o Poder Judiciário.

As demais testemunhas ouvidas a rogo da reclamada, Sr<sup>a</sup> Rosana Nepomuceno Barbosa e Sr. Eduardo Múcio da Silva Faria, prestaram depoimentos pouco convincentes sobre a dinâmica de apuração dos prêmios. Ambos disseram em uníssono que estavam convictos da correção dos pagamentos dos prêmios porque confiavam na honestidade da empresa. E mais, a testemunha Sra. Rosana, ao ser questionada sobre as auditorias, critério utilizado para apuração dos prêmios desde agosto de 2014, nada soube informar sobre a questão.

Enfim, compulsando os autos, verifica-se que não foram juntados todos os documentos relativos à apuração dos critérios de pagamentos das premiações, malgrado a reclamada tenha sido intimada de forma específica para tanto, sob pena de confissão, conforme relação de documentos discriminados durante a ata de audiência, f. 1.097/1.098.

Ora. A reclamada não pode se beneficiar de sua omissão processual, haja vista a incidência do princípio da maior aptidão probatória, sob pena de se inviabilizar a pretensão trazida a Juízo, a partir da mera recusa da parte adversa, incidindo a caracterização da chamada “prova diabólica”.

Admitida, de maneira incontroversa, a remuneração do obreiro, sob o formato do pagamento mensal de premiações variáveis, esperava-se que a reclamada trouxesse aos autos, de forma minuciosa, os apontamentos quanto aos critérios de pagamentos dos prêmios constantes dos holerites mensais de f. 384/529.

A recusa de apresentação dos documentos que deveriam ter sido coligidos não pode fazer valer a presunção de falta de incidência aplicativa. Nesse sentido, prevê o artigo 400 do CPC/2015 que o juiz admitirá como verdadeiros os fatos em relação aos quais o requerido não efetuar a exibição probante.

A distribuição dinâmica do ônus probatório é admitida em consonância aos fatos de difícil produção probante para determinada parte (§ 3º do art. 373 do CPC).

Não se é permitido reconhecer validade nos pagamentos flutuantes e variáveis sob a frágil premissa de que o obreiro tivesse ciência quanto aos recebimentos a partir do momento da contratação.

A política de premiações, especificada no documento em tela (f. 530/532), deve trazer todo o extrato analítico de comprovação e justificativa, além de obedecer às condições previstas na cláusula 16 da CCT, repita-se, que prevê a obrigação de a empresa, que remunera sob a forma de prêmios, apresentar critérios de pagamento, somente sendo válida alteração por mútuo consentimento, além de não causar prejuízos ao empregado.

Destaco, por fim, que, conquanto não esteja o julgador vinculado à prova técnica (art. 479 do CPC), dela somente pode divergir quando assim determinarem os demais elementos probatórios nos autos.

No caso dos autos, o vistor não utilizou documentos com validade contábil para apurar eventuais diferenças de premiações. Baseou-se o *expert* nas telas de faturamentos de f. 1.115 e segs., produzidas unilateralmente pela reclamada.

O perito se fincou na premissa de que o reclamante não realizava vendas e portanto não seriam necessárias as notas fiscais para apuração dos prêmios devidos, consoante respostas aos quesitos de n. 31 e 33 do autor, f. 1.233/1.244.

Todavia, incontroverso nos autos que até julho de 2014 a base de cálculo dos prêmios era o faturamento nacional da reclamada. Os propagandistas, como o reclamante, auferiam prêmios pelas demandas que eram compiladas justamente das notas fiscais das vendas realizadas, conforme depoimento da testemunha, Sr<sup>a</sup> Maria Betania Moreira de Lima.

Portanto, de nada serviu a apuração pericial, sem critérios específicos de conferência, com base em documentos unilaterais da ré, razão pela qual afasto as conclusões periciais e condeno a reclamada a pagar diferenças de prêmios, observadas as faixas de premiação do reclamante, tal como indicadas na transcrição de f. 1.245, com reflexos em RSR (domingos e feriados), que não está contemplado no percentual das faixas de premiação, conforme destacado de forma expressa em regulamento, f. 1.271, e, após, em decorrência do incremento remuneratório com aumento da base de cálculo das demais verbas refletidas, em horas extras, adicional noturno, décimos terceiros salários, férias com 1/3 e FGTS (depósitos mensais).

Sucumbente a ré na pretensão objeto da perícia, deverá arcar com os honorários periciais extras, desprezado o valor já adiantado, ora arbitrados em R\$ 2.000,00 (*caput* do art. 790-B da CLT), ao Dr. ANTÔNIO CARLOS COSTA PEREIRA, observado o disposto na OJ 198 da SDI-1 do TST.

**Pedidos referentes à jornada laboral - Horas extras - Intervalares intrajornada e interjornada - Jantares mensais - Participação em convenções nacionais - Remuneração em dobro em sábados, domingos, feriados - Adicional noturno - Reflexos**

Afirma o reclamante ter laborado em regime de sobrejornada sem a devida contraprestação. Assevera ter sido submetido a controle efetivo da jornada, a despeito de desenvolver atividades externas. Destaca, ainda, que não teria gozado regularmente dos intervalos para descanso e alimentação.

Afirma a reclamada que o reclamante estaria submetido ao regime exceptivo previsto no inciso I do art. 62 da CLT em razão do que não se lhe aplicariam as normas de proteção à duração da jornada.

Examino.

O direito à limitação da jornada de trabalho é um direito humano, insculpido no inciso XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e fundamental, positivado no inciso XIII do art. 7º da Constituição da República, ao estabelecer o limite de 8 horas diárias de trabalho e 44 horas semanais. Como o art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho retira a aplicação do capítulo celetista referente à limitação da jornada de trabalho, sua interpretação está a exigir uma hermenêutica restritiva. Pode-se mesmo cogitar da inconstitucionalidade do presente dispositivo, em razão da afronta direta ao direito fundamental ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição da República.

A este propósito, o Enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho preceitua, *in verbis*, que

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

De todo modo, mesmo considerada a constitucionalidade do art. 62 da CLT, cumpre desde logo salientar que o rótulo de enquadramento da abrangência do exercício da atividade externa exige a comprovação robusta dos elementos positivados no inciso I do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, a incompatibilidade da fixação de horário de trabalho (elemento material), “[...] devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” (elemento formal). O ônus de prova do fato impeditivo é da reclamada, já que há evidente restrição ao direito fundamental do limite da jornada de trabalho.

Como o Direito do Trabalho lida com a busca da verdade real, há de prevalecer o vetor fundante do princípio da primazia da realidade sobre as formas, verdadeiro matricial do Direito do Trabalho. Pouco importa assim a definição escrita, a pactuação registrada, se a vida caminha de modo diverso. Aplica-se o definido no art. 9º da CLT, com respeito a tal assertiva.

Começo assim a examinar os pressupostos materiais alegados (incompatibilidade de horário de trabalho), levando em conta o pedido expresso de reconhecimento de nulidade da anotação em CTPS quanto à exceção de registro no inciso I do art. 62 da CLT.

Com respeito à prova oral produzida, verifica-se que a reclamada detinha, sim, nítida possibilidade de controle dos horários de labor. A questão de

a jornada ser realizada fora das dependências não é marco de reconhecimento de horas extras, pelo que reza o art. 6º da CLT, em consonância à normatividade do chamado “teletrabalho”.

O preposto confessou em depoimento que a reclamada orienta o preenchimento dos dados de cada visita realizada pelo propagandista, observado o planejamento lançado previamente no sistema. O preposto confessa ainda que a empresa pode saber quantas visitas foram realizadas no dia com base nos dados lançados no sistema de visitas.

A testemunha Sr. Cláudio Roberto Silva Costa confirmou em Juízo que a reclamada fornecia *Tablet* no qual se encontrava instalado o sistema de acompanhamento das visitas médicas - ICRM, permanentemente sincronizado para fins de fiscalização pela ré. Segundo a testemunha, os representantes eram obrigados a alimentar o ICRM com a indicação dos roteiros de 15 visitas, aproximadamente, agendadas para cada dia, com especificação do horário, além do nome e endereço dos profissionais da saúde atendidos. Por fim, a testemunha disse que o trabalho dos propagandistas é fiscalizado pelo gerente, de forma presencial, que acompanha cerca de duas das visitas em campo por mês.

Lado outro, a testemunha Sr<sup>a</sup> Maria Betania Moreira Lima nada disse acerca da jornada de trabalho, ateve-se à questão da premiação.

No mesmo sentido, a testemunha Sr<sup>a</sup> Rosana Nepomuceno Barbosa não prestou informações precisas sobre a jornada de trabalho do reclamante, pois prestava serviços na Região de Belo Horizonte, enquanto o reclamante trabalhou na Região Leste do Estado. Logo, as rotinas de trabalho da referida testemunha eram diferentes, visto que o reclamante fazia deslocamentos entre as cidades para o cumprimento do trabalho, enquanto a testemunha restringia a prestação de serviços à Capital Mineira e adjacências.

Da mesma forma, a testemunha Sr. Eduardo Múcio da Silva Faria demonstrou, de forma expressa, total desconhecimento da jornada de trabalho do reclamante. Afirmou a testemunha durante o depoimento “[...] que não sabe dizer o horário (de trabalho) do reclamante.” Mais convincente o depoimento da testemunha ouvida a rogo do reclamante, Sr. Cláudio, que já almoçou e jantou várias vezes com o reclamante, nos intervalos intrajornada, bem como encontrou com ele em campo durante a prestação dos serviços.

Extraio da prova oral que o fornecimento de *Tablet* pela ré no qual se encontrava instalado sistema de acompanhamento das visitas médicas - ICRM, sincronizado para fins de fiscalização pela ré, com indicação dos roteiros de 15 visitas, aproximadamente, agendadas para cada dia, com especificação do horário, além do nome e endereço dos profissionais da saúde atendidos, representa método de efetivo controle da jornada.

Acrescente-se a fiscalização *in loco* da prestação de serviços pelo gerente que controlava efetivamente a jornada de trabalho, com necessidade

de aviso no caso de ausência ao trabalho para a solução de questão particular do empregado, fato confirmado inclusive pela testemunha Sr<sup>a</sup> Rosana, ouvida a rogo da ré.

As orientações da reclamada de lançamentos das visitas tão logo finalizadas no sistema, aliadas à necessidade de sincronização no final da manhã e da tarde, procedimento confessado pelo preposto, representam mais um forte mecanismo de controle da jornada implementado pela ré.

Assim, entendo que havia a possibilidade e efetivo controle da jornada, em vista da permanência do empregado em conexão às ordens do empregador, afastando, pois, a incidência do regime externo, previsto no inciso I do art. 62 da CLT. A obrigação de controle (§ 2º do art. 74 da CLT) decorre do preceito constitucional de limitação da jornada, mormente tratando-se de empresa que tem mais de 21 empregados, fato de conhecimento público.

Acrescento que a cláusula 31 da CCT, f. 63, não prevê de forma expressa o enquadramento no art. 62, I, da CLT. A singela menção na cláusula convencional no sentido de que “[...] Considerando que a categoria não está sujeita a controle de jornada” não dá azo ao enquadramento automático no inciso I do art. 62 da CLT, reafirmo. A previsão pode ser tratada, no máximo, como regra de muitos contratos de trabalho, mas que poderá claramente ser afastada caso não preenchidos os regramentos legais materiais e formais para o labor externo sem controle da jornada.

De mais a mais, nem este considerando está presente na CCT anterior, relativa aos anos de 2012/2013, f. 40. Ou seja, a menção à inexistência de sujeição ao controle de jornada sequer está presente em todas as convenções coletivas.

DECLARO, pois, a ineficácia da cláusula coletiva, a supostamente prever a desnecessidade de registro da jornada e, por consequência, a nulidade da anotação em contrato, f. 377, da menção de incidência ao art. 62 da CLT.

Superada a temática quanto à pretensa incompatibilidade de controle da jornada pelo exercício de atividade externa, resta, agora, fixar a jornada de trabalho do reclamante.

Os depoimentos das testemunhas Sr<sup>a</sup> Maria Betania Moreira Lima, Sr<sup>a</sup> Rosana Nepomuceno Barbosa e Sr. Eduardo Múcio da Silva Faria foram desprezados no que atine à jornada de trabalho, consoante destacado acima, salvo ressalvas expressas. As testemunhas nada disseram sobre a temática ou afirmaram expressamente desconhecer a jornada de trabalho do reclamante ou, por fim, prestaram serviços em localidades diversas do reclamante, sem contato imediato com a realidade laboral reportada nestes autos.

Por outro lado, a testemunha Sr. Cláudio Roberto Silva Costa prestou depoimento firme e convincente sobre o tema, razão pela qual fixo abaixo a jornada de trabalho do reclamante, observado o princípio do livre

convencimento motivado do Juiz (art. 371 do CPC), com base no horário de trabalho discriminado na inicial (item I da Súmula 338 do TST), tendo em vista a falta de juntada dos controles de frequência obrigatórios (§ 2º do art. 74 da CLT), porém sopesado com o depoimento testemunhal do Sr. Cláudio:

1) das 7:30 às 19:30 horas, de segunda a sexta, com intervalo intrajornada de 30 minutos (trabalho em campo em visitas a profissionais da área de saúde).

2) 2 horas diárias, fora do horário acima descrito, para a elaboração da pré-visita, com a montagem de *kits* promocionais e estudo de produtos.

3) horas extras durante cerca de 2 jantares por mês, com duração das 20 às 24 horas, quando não ocorria a montagem dos *kits* promocionais e estudo de produtos, dada a coincidência de horários.

4) 4 horas extras em razão do deslocamento para participação na convenção nacional, devidas em dobro, visto que ocorriam nos domingos.

5) prestação de serviços em uma semana por ano, de segunda a sexta, quando se realizava a convenção das 8 às 23 horas, considerado o período de lazer obrigatório, com extrapolação da jornada contratual.

6) prestação de serviços durante reuniões regionais, duas por ano, com duração de 3 dias, com horário das 8 às 23 horas, com extrapolação da jornada contratual.

7) inexistência de compensação de jornada por falta de demonstração documental da concessão de folgas compensatórias de eventuais horas extras.

8) folgas aos sábados, domingos e feriados, com exceção das horas de deslocamento para as convenções nos domingos.

Em face do exposto, considerando-se ainda que o autor era comissionista misto, a jornada ora fixada, bem como a ausência de demonstração de quitação do labor extraordinário, condeno a parte reclamada a pagar:

a) horas extras e adicional de horas extras, por se tratar de comissionista misto, pelas horas laboradas que sobejarem os limites diário e semanal de 08 e 40 horas, respectivamente e de forma não cumulativa, nos termos da OJ 397 da SDI-I do TST, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3, RSR e no FGTS.

b) 1 hora extra por dia de efetiva prestação dos serviços, a título de intrajornada suprimido, durante todo o contrato de trabalho, porquanto se trata de relação jurídica anterior à Lei n. 13.467/2017, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

c) horas trabalhadas nos domingos em dobro, com reflexos em 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

d) horas songadas do intervalo interjornadas, observados os termos da OJ 355 da SDI-I do TST, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

e) adicional noturno, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

Improcede o pedido de consideração do sábado como dia de repouso, pois não há disposição expressa neste sentido na cláusula 31 da CCT, f. 40. A previsão de compensação das viagens ocorridas aos sábados para a presença do reclamante em convenções, reuniões, congressos não tem o condão de alterar a natureza jurídica do dia de sábado a fim de transformá-lo em dia de repouso semanal, restrito, em regra, aos domingos, a teor do inciso XV do art. 7º da CF/1988, art. 67 da CLT e art. 1º da Lei n. 605/1949.

Improcede o pedido de sábados e feriados em dobro, porquanto não comprovada a prestação de serviços em tais dias.

Deverão ser observados, na apuração das horas extras: os recibos de pagamento; como divisor: 200, tendo em vista a jornada contratual de 40 horas semanais (Súmula 431 do TST), ou o número de horas efetivamente trabalhadas (OJ 397 da SDI-I do TST); o adicional convencional ou, na falta, o adicional legal de 50%; a frequência integral, conforme jornada fixada, autorizando-se, desde já, a dedução de eventuais períodos de suspensão ou de interrupção contratual devidamente comprovados documentalmente nos autos até a data da publicação desta sentença; a evolução salarial do obreiro; a remuneração percebida mensalmente - parcelas de natureza salarial (Súmula 264 do TST e art. 457 da CLT); o disposto na OJ n. 394 da SDI-1 do TST, a fim de evitar-se *bis in idem* no cálculo dos reflexos das horas extras; reflexos dos reflexos no FGTS decorrem de previsão legal específica, a saber, do art. 15 da Lei n. 8.036/1990.

Esclareço, para fins de liquidação, que, de acordo com a Lei n. 662/1949, são feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 e 15 de novembro e 25 de dezembro. De acordo com o Dec.Lei n. 86, de 27.12.1966, os feriados religiosos são apenas a Sexta-Feira da Paixão e mais três outros fixados pelo município de acordo com a tradição local. Conforme dispõe a Lei 9.093/95, também é considerado feriado estadual a data magna do Estado, a qual, no caso de Minas Gerais, é o dia 21 de abril, conforme artigo 256 da Constituição Estadual. Como a data magna do Estado de Minas Gerais coincide com o feriado nacional do dia 21 de abril, computa-se um único feriado.

## **Integração do auxílio-refeição - Reflexos**

É certo que “auxílio-refeição” tem natureza jurídica de salário *in natura* com a finalidade de custear refeições ou aquisição de gêneros alimentícios para os seus empregados, à luz do disposto no art. 458 da CLT e da Súmula n. 241 do Tribunal Superior do Trabalho.

Destarte, o benefício auxílio-alimentação integra a remuneração mensal do empregado, existente na época da admissão, haja vista se tratar de patrimônio jurídico do trabalhador, constituindo-se direito adquirido como verba de caráter salarial. A proteção do salário encontra respaldo no primado da intangibilidade remuneratória e na vertente alimentar.

A tese da peça de resistência admite que o referido benefício foi pago nos moldes do PAT a partir da adesão da reclamada no referido programa.

Conferindo-se a documentação anexa, confirma-se que a inscrição no Programa de Amparo do Trabalhador (PAT) aconteceu em 17.07.2008 (documento de f. 849/850). Com efeito, a natureza salarial desaparece para o reclamante, que foi admitido em 01.09.2008, consoante OJ 135 da SDI-I do TST.

Tendo a parte reclamante ingressado no serviço da reclamada após a inscrição da ré no PAT, é forçoso reconhecer que a alteração do regulamento empresarial tenha incidência ao empregado admitido após dita inscrição no PAT, tempo em que se fixou a natureza indenizatória da parcela.

O entendimento é fruto do consolidado na Súmula 51 do TST, que prevê que “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”

Situação diversa ocorreria se o reclamante tivesse sido admitido antes da Reclamada no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), já que a alteração do regulamento não é capaz de alterar a natureza jurídica do benefício remuneratório. Nesse contexto, aplica-se o disposto no art. 458 da CLT, devendo ser considerado como salário o valor concedido pela Ré ao Autor a título de vale-alimentação, por todo o período imprescrito, nos termos da OJ 413 da SDI-1 do TST. Todavia, reafirmo, não é o caso da relação jurídica reportada nos autos que se iniciou após a inscrição da ré no PAT.

Em face do exposto, ao passo que declaro a natureza indenizatória do auxílio-refeição, JULGO IMPROCEDENTE o pedido de integrações reflexas do referido pagamento.

## **Indenização pelo uso da residência do autor**

Ao contrário do aduzido pelo autor, não há necessidade do uso da residência para exposição e conservação dos medicamentos. As caixas

podiam, em verdade, ser conservadas no próprio veículo concedido pela ré ou em espaço pequeno da residência do autor sem maiores contratempos. Não necessitaria do aluguel de uma casa para tanto, como pretende o autor.

A testemunha, Sr. Cláudio Roberto Silva Costa, bem esclareceu que não era enviado volume extraordinário de produtos, algo que ocupava em torno de 7 metros quadrados, sendo que 1 metro quadrado ficava no porta-malas do veículo da ré e o restante era distribuído até a chegada do próximo carregamento.

De mais a mais, o material era fornecido para a regular prestação dos serviços. Em razão da utilização dos *Kits* promocionais, o reclamante conseguia alavancar vendas e majorar o valor recebido a título de prêmios.

Situação semelhante ocorreu com o fornecimento do veículo, outra utilidade para a prestação dos serviços. Todavia, o reclamante não cogita o recebimento do ressarcimento pela utilização de sua garagem, até porque o veículo era ferramenta indispensável à prestação dos serviços, além de ser utilizado em atividades particulares do reclamante.

Não há, portanto, infração ao princípio da alteridade (art. 2º da CLT) já que o empregador não colocou os riscos do empreendimento às expensas do empregado.

Ainda que assim não fosse, o relato de ter que permanecer com caixas de medicamento que eram distribuídas aos profissionais da saúde durante a prestação dos serviços não é indício suficiente a configurar quebra de comutatividade contratual. A conservação do instrumental e ferramental de labor, por um curto período, em decorrência das atividades exercidas, na própria residência, corrobora não mais que o desdobramento da atividade em esquite “propagandista”.

A hipótese dos autos, portanto, é a do empregado que coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, durante a jornada laboral, que a explora dentro dos limites legais, conforme se extrai do parágrafo único do art. 456 da CLT, que dispõe, *in verbis*: “À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.”

A referência de conservação dos medicamentos para divulgação integra as bases do contrato de emprego (f. 377) e, de certo modo, é decorrência dos deveres de lealdade e boa-fé, sem falar de efetivação de equilíbrio.

Por tais fundamentos, o pedido é IMPROCEDENTE.

### **Reajustes normativos**

O reclamante postula a aplicação dos reajustes convencionais previstos nos instrumentos normativos negociados pelo SINPROFARMA,

antes da ocorrência do desmembramento com a criação do SINPROAÇO em 22.10.2016.

A reclamada, por sua vez, aduz cumprimento da obrigação convencionada, consoante holerites.

Examino.

Conquanto o reclamante alegue ter direito ao recebimento de reajustes salariais, referentes à cláusula 2ª das CCTs, f. 28 e segs., pela prova documental, não infirmada por outros meios, vê-se que o acionante teve, sim, em seu favor, os acréscimos salariais respectivos, em ressonância ao disposto no parâmetro convencional.

Os holerites (f. 384 *et seq.*) corroboram os acréscimos nos montantes remuneratórios conforme previsão no parâmetro coletivo. Inexistem diferenças em favor do autor, em conformidade à fixação convencional. O salário de abril de 2014, R\$ 3.895,00, f. 434, por exemplo, é superior àquele pago em abril de 2013, R\$ 3.256,00, com acréscimo do reajuste de 7,5%, previsto na cláusula segunda da CCT, f. 46, o que demonstra aplicação de reajuste superior ao negociado coletivamente.

Ao ter a reclamada apresentado as comprovações de pagamento, com a respectiva evolução salarial e reajustes, seria encargo do autor ter apontado, ao menos por amostragem, eventual inconsistência, ônus do qual não se desincumbiu, à luz dos arts. 818 CLT e 373 CPC.

O acionante não apontou, em específico, aludidas inconsistências nos recebimentos constatados nos holerites.

Nesta quadra, julgo IMPROCEDENTE o pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes dos reajustes normativos com os consequentes reflexos.

### **Descontos ilícitos - “Estouro mês anterior”**

O reclamante pretende a devolução dos valores descontados sob a rubrica “estouro mês anterior” nos holerites dos meses de novembro (R\$ 3.626,14) e dezembro de 2016 (R\$ 1.076,55).

A reclamada salienta que tais valores derivam de descontos legalmente autorizados pelo reclamante, sendo correspondentes ao período de afastamento previdenciário (ago./2014 a nov./2016) e atinentes ao plano odontológico, seguro de vida e cota pela utilização do veículo, quando não foi possível o desconto nos holerites zerados.

Examino.

Ao apresentar impugnação à defesa e documentos, o reclamante se ateve a afirmar que a reclamada não juntou aos autos as autorizações para os descontos dos benefícios, sem questionar os valores descontados nos contracheques de novembro de dezembro de 2016.

Lado outro, a documentação acostada aos autos demonstra que o reclamante autorizou expressamente os descontos decorrentes da sua cota-parte pela utilização das utilidades: plano odontológico, f. 544, seguro de vida, f. 547 e segs., e pela utilização do veículo, f. 554/557.

Nesta senda, comprovada a licitude dos descontos, julgo improcedente o pedido de devolução das quantias discriminadas como “ESTOURO MÊS ANTERIOR” e lançadas nos contracheques dos meses de novembro e dezembro de 2016.

### **Indenização pela utilização do telefone celular particular**

O reclamante postula indenização em razão da utilização do telefone particular para o desempenho das atividades laborais.

A reclamada sustenta que fornecia IPAD (*Tablet*), com *internet*, para o desempenho de suas atividades laborais.

Examino.

Incontroverso que a reclamada fornecia *Tablet*, com *internet*, para o desempenho das atividades laborais. A utilização eventual do celular do reclamante durante a prestação dos serviços não induz à indenização, já que, atualmente, existem mais celulares que habitantes no Brasil, o que leva à conclusão no sentido de que reclamante já tinha o aparelho, ou seja, não o adquiriu para possibilitar a prestação dos serviços.

Impensável um profissional da categoria dos vendedores que não tenha aparelho celular, ainda mais os propagandistas. E mais, já que o reclamante possuía *Tablet* com acesso à *internet*, bastaria um aparelho de celular simples para o recebimento e realização de ligações, fato que prejudica a postulação no patamar de R\$ 100,00 mensais.

Não há, portanto, infração ao princípio da alteridade (art. 2º da CLT) já que o empregador não colocou os riscos do empreendimento às expensas do empregado. O caráter sinalagmático do pacto também foi mantido, já que o empregado tem alguns custos para se habilitar para a prestação dos serviços, tais como, aquisição de vestuário compatível, moradia, gastos com higiene pessoal e manutenção de instrumentos mínimos à prestação dos serviços.

Conclui-se, portanto, que a utilização parcial do aparelho celular durante a prestação de serviços, além da impossibilidade material de se mensurar, já que o aparelho também era utilizado para atividades particulares, representa dano material irrelevante, de pequena monta, afastando-se o direito ao ressarcimento.

Sendo assim, IMPROCEDE o pedido.

### **Indenização pela utilização da *internet***

O reclamante busca indenização pela utilização da *internet* particular em atividades laborais.

A reclamada afirma que disponibilizava plano de *internet* suficiente para a prestação dos serviços.

Examino.

As testemunhas, Sr<sup>a</sup> Rosana e Sr. Eduardo, prestaram depoimento firme e convincente, no particular. Segundo elas, o plano de *internet* fornecido pela ré era suficiente para a prestação dos serviços.

IMPROCEDE, portanto, o pedido de indenização suplementar.

### **Devolução da cota-parte pela utilização do veículo**

O reclamante postula a restituição do valor mensal de R\$ 70,00 descontados a fim de possibilitar a utilização do veículo.

A reclamada afirma que concedia o veículo para a prestação dos serviços. Contudo, facultava aos seus empregados o pagamento da ínfima quantia de R\$ 70,00 para possibilitar a utilização dos veículos em atividades particulares nos finais de semana. Quando o empregado concordava com o desconto, ele recebia ainda um *plus* relacionado à instalação do ar condicionado e direção hidráulica.

Examino.

Nota-se que o reclamante optou pela utilização do veículo da reclamada, bem como autorizou o desconto da cota-parte de R\$ 70,00, conforme termo de f. 558.

Não se verifica qualquer mácula na pactuação, fornecida nos estritos termos do art. 458 da CLT. Nestes termos entendimento sedimentado na jurisprudência trabalhista através da Súmula 342 do TST e OJ 160 da SDI-I do TST.

O reclamante não demonstrou nenhum vício de consentimento ao pactuar a utilização do veículo, ônus que lhe competia, a teor do inciso I do art. 818 da CLT.

IMPROCEDE.

### **FGTS sobre os pedidos apontados**

O deferimento dos pedidos supra já levou em conta a incidência da verba fundiária, quando cabível, em decorrência das projeções remuneratórias.

## **Justiça gratuita**

Preenchidos os requisitos do art.790 da CLT, da Lei n. 1.060/1950 e da Orientação Jurisprudencial 304 da SDI-1 do TST, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica.

Faz jus a parte Autora aos benefícios da Justiça Gratuita, até porque consta declaração de hipossuficiência financeira. Defiro.

## **Honorários advocatícios**

Considerando o ajuizamento do presente feito em momento anterior à vigência da Lei n. 13.467/2017, entendo que o cálculo do risco processual foi feito com base no regramento anterior.

Nestes termos, e, com vistas à vedação da decisão surpresa (arts. 9º e 10 do CPC), indefiro o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais nos termos do novo regramento.

## **Contribuições previdenciárias e fiscais**

As contribuições sociais deverão ser calculadas conforme Súmula 368 do TST, considerando as alíquotas vigentes à época própria de recolhimento, as parcelas que integram o salário de contribuição.

Descontos fiscais serão efetivados na forma da nova redação conferida ao artigo 12-A da Lei n. 7.713, de 1988, observadas as tabelas constantes da IN 1.127 de 2011 da Receita Federal, como ratificado pelo TST através da alteração do item II da Súmula 368.

A parte reclamante deve ser responsabilizada por sua cota-parte no recolhimento dos tributos, ante a renda auferida, em conformidade à Súmula 368 do TST.

Para os fins do § 3º do artigo 832 da CLT, deve ser observado o regramento contido no artigo 28 da Lei n. 8.212, de 1991, o qual define salário de contribuição, bem como o respectivo § 9º que reconhece a natureza indenizatória de cada parcela, ambos dispositivos regulamentados pelo Decreto n. 3.048, de 1999.

## **Juros e correção monetária**

A correção monetária incide desde o vencimento de cada obrigação, observado o teor da Súmula 381 do C. TST. Sobre o débito trabalhista apurado incidirá correção monetária com aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC, conforme decidido pelo STF, na

ADC 58, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, observando-se os teores das Súmulas 200, 381 e 439 do TST e 15 do TRT-3ª Região.

Não ocorrerá incidência de juros de 1% a.m., na fase processual, nos termos do art. 883 da CLT, a fim de evitar *bis in idem*, posto que a SELIC engloba correção e juros (art. 406 do Código Civil).

### III - DISPOSITIVO

Isto posto, e tudo o que mais consta dos autos, na ação trabalhista movida por LUIGI ALMEIDA PINTO contra BIOLAB SANUS FARMACÊUTICA LTDA., decido:

I - PRONUNCIAR a prescrição quinquenal, para declarar a inexigibilidade das pretensões anteriores a 10.04.2012, quinquídio que precedeu à data da propositura da ação (ajuizamento em 10.04.2017), incluídos depósitos de FGTS, já observada a modulação de efeitos conforme entendimento sufragado no item II da Súmula 362 do TST.

II - julgar PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados na peça de ingresso para condenar a parte reclamada a RESTABELEECER, no prazo de dez dias, o contrato de trabalho, com REINTEGRAÇÃO do autor nos exatos moldes em que ele prestava serviços anteriormente, igualmente lhe sendo garantidos todos os benefícios a que fazia jus anteriormente, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), limitada inicialmente em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), bem como a PAGAR:

a) diferenças de prêmios, observadas as faixas de premiação do reclamante, com reflexos em RSR (domingos e feriados) e, após, em decorrência do incremento remuneratório com aumento da base de cálculo das demais verbas refletidas, em horas extras, adicional noturno, décimos terceiros salários, férias com 1/3 e FGTS (depósitos mensais).

b) horas extras e adicional de horas extras, por se tratar de comissionista misto, pelas horas laboradas que sobejarem os limites diário e semanal de 08 e 40 horas, respectivamente e de forma não cumulativa, nos termos da OJ 397 da SDI-I do TST, com reflexos em 13º salário, férias + 1/3, RSR e no FGTS.

c) 1 hora extra por dia de efetiva prestação dos serviços, a título de intrajornada suprimido, durante todo o contrato de trabalho, porquanto se trata de relação jurídica anterior à Lei n. 13.467/2017, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

d) horas trabalhadas nos domingos em dobro, com reflexos em 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

e) horas songadas do intervalo interjornadas, observados os termos da OJ 355 da SDI-I do TST, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

f) adicional noturno, com reflexos em RSR, 13º salários, férias com 1/3 e depósitos de FGTS.

Tudo nos termos da fundamentação, parte integrante deste *decisum*.  
Deferido à parte autora o benefício da Justiça Gratuita.

Sucumbente a ré na pretensão objeto da perícia, deverá arcar com os honorários periciais extras, desprezado o valor já adiantado, ora arbitrados em R\$ 2.000,00 (*caput* do art. 790-B da CLT), ao Dr. ANTÔNIO CARLOS COSTA PEREIRA, observado o disposto na OJ 198 da SDI-1 do TST.

A correção monetária incide desde o vencimento de cada obrigação, observado o teor da Súmula 381 do C. TST. Sobre o débito trabalhista apurado incidirá correção monetária com aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC, conforme decidido pelo STF, na ADC 58, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, observando-se os teores das Súmulas 200, 381 e 439 do TST e 15 do TRT-3ª Região.

Não ocorrerá incidência de juros de 1% a.m., na fase processual, nos termos do art. 883 da CLT, a fim de evitar *bis in idem*, posto que a SELIC engloba correção e juros (art. 406 do Código Civil).

Para fins do § 3º do art. 832 da CLT, transitada em julgado a sentença de liquidação, a parte Reclamada deverá comprovar o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias, incidentes sobre as parcelas de natureza salarial, quais sejam: prêmios, horas extras, inclusive intervalares, domingos, adicional noturno, 13º e RSR (principais e acessórios).

Custas pela parte reclamada, no importe de R\$ 6.000,00, calculadas sobre R\$ 300.000,00, valor arbitrado à condenação.

Adverte-se às partes que embargos declaratórios não se prestam à revisão de fatos e provas, nem à impugnação da justiça da decisão, cabendo sua interposição nos estreitos limites previstos nos artigos 1.022/1.023 do novo CPC e 897-A da CLT. A interposição de embargos declaratórios meramente protelatórios ensejará a aplicação de multa, nos termos do § 2º art. 1.026 do novo CPC. E será considerado ato protelatório a interposição de embargos prequestionadores, ante o caráter devolutivo do Recurso Ordinário.

Intimem-se as partes.

Nada mais.



## ACÓRDÃOS - ASSUNTOS DIVERSOS

**TRT-0010377-14.2019.5.03.0080 (ROT)**

Publ. no "DE" de 03.06.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05.12.2019

Valor da causa: R\$ 875.448,05

RECORRENTE: JOSÉ DANIEL REZENDE DE OLIVEIRA

RECORRIDO: LOURO REVITALIZAÇÃO LTDA.

RELATOR(A): LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT

"COMBATER ACIDENTES DE TRABALHO É ATUAR EM FAVOR DA VIDA!"

**EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** A apuração da culpa em matéria de acidente do trabalho deve adequar-se à especial proteção conferida pelo ordenamento jurídico ao empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista. Empregadora é a empresa (pessoa física ou jurídica) que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços de natureza não eventual e subordinada de determinada pessoa física. A expressão assumindo os riscos da atividade econômica, contida no *caput* do artigo 2º da CLT, não se restringe ao aspecto financeiro da empresa, com limites em torno da principal prestação devida ao empregado: o salário, cuja natureza, a um só tempo, é alimentar e forfatária. As atividades profissionais do empregado, comandadas pela empregadora, expandem-se, multiplicam-se, diversificam-se, variam de acordo com as necessidades produtivas e tornam-se, a cada dia, mais e mais complexas, especializadas e envoltas em agudo risco acidentário, próprio do avanço tecnológico e robótico, exigindo, via de regra, aperfeiçoamento, conhecimento e

cautela, técnica, capacidade, informação e treinamento por parte do empregado, em procedimentos viabilizados pela empregadora, que é a detentora dos meios da produção. Constitui, por conseguinte, obrigação da empregadora não apenas implementar medidas que visem à redução dos riscos de acidentes, mas também ações concretas hábeis a ampliar a segurança do empregado no local de trabalho. Risco da atividade econômica significa também risco de acidente no ambiente de trabalho. Nesse contexto, tem a empregadora dever de vigília, seja quanto à pessoa do empregado, seja no que concerne ao local e forma de trabalho em sua acepção mais ampla, uma vez que, nos limites do *ius variandi*, ao dirigir a prestação pessoal de serviços, enfeixa em sua órbita, ainda que potencialmente, os poderes organizacional, diretivo, fiscalizatório e disciplinar. Em contrapartida, o empregado, nesse contexto, submete-se aos comandos de quem lhe comprou a força de trabalho que, por isso, torna-se responsável pelas lesões derivadas de suas atividades.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão do d. Juízo da Vara do Trabalho de Patrocínio, em que figuram, como Recorrente, JOSÉ DANIEL REZENDE DE OLIVEIRA, e, como Recorrido, LOURO REVITALIZAÇÃO LTDA.

## RELATÓRIO

O d. Juízo da Vara do Trabalho de Patrocínio, por meio da r. decisão da lavra do MM. Juiz SÉRGIO ALEXANDRE RESENDE NUNES (Id 888110a), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou IMPROCEDENTE a pretensão deduzida em juízo por JOSÉ DANIEL REZENDE DE OLIVEIRA em face de LOURO REVITALIZAÇÃO LTDA. e julgou IMPROCEDENTE a reconvenção apresentada pela Reclamada.

O Reclamante interpôs recurso ordinário (Id a57329d), pretendendo a reforma da r. sentença, ao fundamento de que, restando demonstrada a ocorrência do acidente de trabalho, bem como a culpa da Ré, faz jus ao recebimento de indenização por danos materiais e morais.

Requer, ainda, o arbitramento de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela Reclamada.

Ofertadas contrarrazões pela Reclamada (Id 864fb43).

Dispensado o parecer da d. Procuradoria Regional do Trabalho, conforme artigo 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

## VOTO

### Juízo de admissibilidade

#### **Preliminar de não conhecimento do recurso do reclamante, por ofensa ao princípio da dialeticidade, arguida pelo reclamado em contrarrazões**

O exame das razões recursais revela que, contrariamente ao alegado, o apelo do Reclamante preenche os requisitos de admissibilidade.

Foram apresentados os motivos do pleito de reforma da r. sentença, nas matérias objeto de insurgência, atendendo ao disposto nos artigos 899 da CLT e 1.010, II e III, do CPC /2015, descabendo falar em ausência de fundamentação, tanto que possibilitou manifestação satisfatória a respeito pela Reclamada em suas contrarrazões, inexistindo qualquer prejuízo.

De todo modo, ainda que o Autor não tivesse atacado os fundamentos da r. decisão recorrida, não se configuraria a hipótese de inadmissibilidade do recurso por ofensa ao princípio da dialeticidade.

Não se pode olvidar de que, nos termos do item III da Súmula 422 do TST, abaixo transcrita, o recurso somente não será conhecido nesta instância recursal ordinária se a respectiva motivação estiver inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença, sendo certo que tal fato não ocorre no presente caso:

RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO.

I - Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

II - O entendimento referido no item anterior não se aplica em relação à motivação secundária e impertinente, consubstanciada em despacho de admissibilidade de recurso ou em decisão monocrática.

III - Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário da competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença.

Rejeito a preliminar erigida.

Conheço do recurso interposto, porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

## Juízo de mérito

### Acidente de trabalho - Indenização por danos materiais e morais

O Autor insurge-se contra a r. decisão de origem, aduzindo que, comprovada a ocorrência de acidente de trabalho e a culpa da Reclamada, é devido o pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Narra o Reclamante, na inicial, que, em 15.01.2018, sofreu acidente típico do trabalho, ao carregar um eixo de portão que pesa 70kg para assentá-lo no local que foi indicado. Aduz que, no dia do sinistro, o piso da empresa estava enlameado, em razão da chuva, o que levou o Obreiro a escorregar e cair no chão, com o eixo em seus braços. Por suportar material pesado no momento da queda, alega que teve graves lesões na lombar, resultando no seu afastamento do trabalho, até a presente data.

A Reclamada emitiu CAT, conforme ID. 2eda0d6 - P. 1, reconhecendo a ocorrência de acidente do trabalho, decorrente de queda do Obreiro, que resultou em danos a sua coluna.

Esclareça-se, por oportuno, que a declaração juntada no Id 1336c48 é irrelevante para o deslinde da questão. Primeiro porque, independentemente do atraso, a Ré emitiu a CAT, admitindo a ocorrência de acidente típico de trabalho em suas dependências, nos moldes descritos pelo Reclamante. Segundo porque não é crível que a Reclamada emitiria um documento oficial desta gravidade, caso entendesse que o sinistro não ocorreu, mormente considerando todos os desdobramentos prejudiciais à empresa quando relata que um empregado foi vítima de acidente típico de trabalho.

Além disso, foi deferido ao Reclamante o benefício de auxílio-doença acidentário (código 91), a partir de 31.01.2018, com previsão de cessação em abril de 2019. Registre-se que o referido benefício está vigente até a presente data, em decorrência de tutela antecipada concedida nos autos n. 5001173-41.2019.8.13.0431, em trâmite na Justiça Comum da Comarca de Monte Carmelo (ID. edda010).

Por fim, designada realização de perícia médica, veio aos autos o laudo pericial de Id a37f02b, no qual o i. *expert* FABIANO CARDOSO DE DEUS confirmou a incapacidade total e temporária do Reclamante para o exercício de suas atividades laborais em razão de lesões na lombar e reconheceu a existência de nexo causal entre a enfermidade e o acidente ocorrido na Ré, *in verbis*:

Atualmente, o Periciado apresenta lombociatalgia crônica com irradiação para o membro inferior esquerdo sem remissão até o momento, gerando dificuldade para deambular e realizar as

suas atividades habituais e laborativas; não está descartada uma intervenção cirúrgica sobre a coluna vertebral.

[...]

Baseando-se nos preceitos específicos para análise denexo causal, como os critérios técnico-científicos, tempo de latência e de coerência clínica, o evento infortunistico narrado pelo autor é compatível com acidente de trabalho típico, ou seja, aquele que ocorreu pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou redução temporária da capacidade para o trabalho.

[...]

Como conclusão médica pericial, analisando o caso em questão com a documentação acostada aos autos processuais, não resta dúvida de que o periciado realizou tratamento médico especializado devido às perturbações sobre a coluna vertebral, isto em decorrência das alterações anatômicas, como a protusão posterior difusa do disco intervertebral em L5-S1, com redução da amplitude dos neuroforames e compressão da raiz neural.

Diante da luz dos fatos apresentados, identificados, narrados e por mim examinados, como também não querendo ter a minha como última afirmativa e decisão, não me resta alternativa senão a de orientar a MM. Juíza para considerar a incapacidade total e temporária do Periciado. (ID. a37f02b - P. 25)

Deste modo, ficou constatada a existência de nexo causal entre o acidente de trabalho ocorrido na Reclamada e a doença que acomete o Autor.

No que se refere à responsabilidade da Reclamada, sua apuração em matéria de acidente de trabalho deve adequar-se à especial proteção conferida pelo ordenamento jurídico ao empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista.

O empregador tem obrigação de promover a redução dos riscos que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Para tanto, de acordo com o disposto no art. 157 da CLT, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo os empregados quanto às precauções que devem tomar para evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Reforçam a obrigação patronal o inciso XXII do art. 7º da CRFB, o § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991, as disposições da Convenção n. 155 da OIT e toda a regulamentação prevista na Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego e nas Normas Regulamentadoras referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho.

Conhecendo o empregador os riscos presentes no ambiente de trabalho do seu empregado, tem a obrigação de adotar medidas preventivas suficientes para evitar moléstias que, sabidamente, têm origem nas atividades desenvolvidas.

Nesse contexto, tem o empregador dever de vigília, seja quanto à pessoa do empregado, seja no que concerne ao local e forma de trabalho em sua acepção mais ampla, uma vez que, nos limites do *ius variandi*, ao dirigir a prestação pessoal de serviços, enfeixa em sua órbita, ainda que potencialmente, os poderes organizacional, diretivo, fiscalizatório e disciplinar.

Em contrapartida, o empregado submete-se aos comandos de quem lhe compra a força de trabalho, tornando-se responsável pelas lesões derivadas de suas atividades.

Não é razoável considerar que os riscos do acidente de trabalho sejam transferidos para o Autor, se, no momento do acidente, fornecia sua força de trabalho em prol do empreendimento da Ré.

É da natureza de qualquer atividade econômica a busca por resultados cada vez mais satisfatórios, o que, de certa forma, induz nos colaboradores da empresa uma pressão psicológica que os faz sacrificarem a própria segurança pessoal para dar cabo à execução da prestação de serviço.

Ademais, a segurança na realização de tarefas, especialmente em atividades que requerem atenção especial, deve ser objeto de treinamento suficiente para afastar a possibilidade de acidentes.

No caso, a atividade de carregamento de peças pesadas exige da Ré uma orientação aos seus funcionários sobre todos os cuidados a serem observados no seu transporte, evitando, assim, a ocorrência de lesões graves durante o manuseio dessas peças. Isto porque, em se tratando de objetos pesados, qualquer descuido na execução das tarefas pode levar a um grave acidente, como este ocorrido nos autos.

Contudo, não há provas de que a Ré adotasse essas medidas de proteção eficientes para os riscos da atividade, fiscalizando e orientando os empregados quanto às corretas condições ergonômicas, tanto é assim que o acidente ocorreu, tendo o empregado sofrido uma queda durante a prestação de serviços.

Como se infere, a Reclamada foi negligente, contribuindo culposamente para a ocorrência do acidente do trabalho.

Desse modo, aflora a existência do dano, assim como do nexu causal com as atividades exercidas em proveito da Reclamada, não restando dúvida de que as condições de trabalho concorreram para a ocorrência do acidente e da lesão sofrida pelo Autor.

Portanto, entendo devidamente comprovada a responsabilidade da Reclamada pelos danos acarretados ao Reclamante, que faz jus a indenizações para repará-los.

A reparação por danos morais está prevista no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição da República e artigos 186 e 927 do Código Civil.

O dano moral, neste caso, não depende de comprovação específica, já que presumível a partir do próprio sofrimento advindo do acidente do trabalho (*in re ipsa*).

O que configura o dano moral é aquela alteração no bem-estar psicofísico do indivíduo, na normalidade da vida, resultando alteração desfavorável e causando mudança no estado de ânimo da pessoa, trazendo-lhe dor, medo, angústia.

A definição de Ramón Daniel Pizarro, citado por Paulo Eduardo V. Oliveira, *in O Dano Moral no Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2002. p. 33, enfoca bem a questão:

*El dano moral importa, pues, una minoración en la subjetividad de la persona, derivada de la lesión a un interés no patrimonial. Con mayor precisión, una modificación disvaliosa del espíritu, en el desenvolvimiento de su capacidad de entender, querer o sentir, consecuencia de una lesión a un interés no patrimonial, que abrá de traducirse en un modo de estar diferente de aquel al que se hallaba antes del hecho, como consecuencia de éste y animicamente perjudicial.*

O mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeitando-a à dor ou ao sofrimento, é intransferível, porque ligado a valores de seu ser subjetivo, que o ato ilícito veio penosamente subverter; exige inequívoca reparação.

Quanto ao valor da indenização, JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO (*in Revista LTr*, v. 60, n. 09, de setembro de 1996, p. 1.171) estabelece parâmetros que devem ser observados pelo magistrado, quais sejam: a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras para efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposo); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

A reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir os culpados a não repetirem o ato ou obrigá-los a adotarem medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima, nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.

Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico.

Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, tem-se por razoável que a indenização por danos morais seja fixada no valor R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Por outro lado, não há como acolher a pretensão obreira de condenação ao pagamento de pensão mensal, pois o pensionamento somente é devido quando há incapacidade laborativa permanente, ou seja, quando o ofendido não mais puder exercer o seu ofício ou profissão, o que não ocorreu na hipótese em exame, conforme o laudo pericial produzido (Id a37f02b).

Assim, dou provimento parcial ao recurso para condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de acidente do trabalho, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados os parâmetros da Súmula 439 do C. TST, sendo a atualização monetária devida a partir da data desta decisão, aplicando-se o índice IPCA-E, com juros desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Sucumbente no objeto da perícia, deverá a Reclamada arcar com os honorários periciais, no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), consoante estabelece o art. 790-B da CLT.

### **Honorários advocatícios sucumbenciais**

Requer a Reclamante a inversão dos ônus sucumbenciais, condenando-se a Reclamada no pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Sobre o tema, decidiu o d. Juízo *a quo*:

O(A) reclamante pagará ao(a) advogado(a) do(a) reclamado(a) honorários arbitrados em 5% (cinco por cento) sobre o valor atualizado da causa.

O(A) reclamado(a) pagará ao(a) advogado(a) do(a) reclamante honorários arbitrados em 5% (cinco por cento) sobre o valor atualizado do pedido reconvenicional (R\$ 1.451,21 - f. 339).

Em consonância com o art. 791-A, § 3º, da CLT, é vedada a compensação entre os honorários de sucumbência recíproca.

Na parte que exceder ao crédito líquido da reclamante, obtido neste ou em outro processo, será observada a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários de sucumbência, prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT, em favor do beneficiário da justiça gratuita. (Id b6287e6 - P. 6)

Quanto aos honorários sucumbenciais, cumpre, de início, esclarecer que a presente reclamação foi ajuizada em 02.05.2019, após a vigência da Lei

n. 13.467/2017, iniciada em 11 de novembro de 2017, que alterou de forma significativa a sistemática anterior, pois, no processo do trabalho, não havia o princípio da sucumbência, instituto este referente aos honorários advocatícios.

Dentre outras alterações, a Lei n. 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, incluiu o art. 791-A na CLT, cujo *caput* e § 3º reproduzo a seguir:

Art. 791-A - Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Assim, considerando que, no presente caso, a reforma da r. sentença importa em sucumbência recíproca, impõe-se alterar a r. sentença neste ponto, para aplicar o disposto no § 3º do art. 791-A, acima reproduzido.

Portanto, além dos honorários fixados em razão da reconvenção, são devidos, também, honorários advocatícios sucumbenciais pela Reclamada, em favor dos procuradores do Reclamante, calculados sobre o valor de liquidação desta decisão, mantendo percentual de 5% fixado pela r. sentença.

Em suma, dou provimento parcial ao apelo do Reclamante para condenar a Reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos procuradores da Reclamante, fixados em 10%, incidente sobre o valor de liquidação desta decisão.

## CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo Reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para:

a) condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados os parâmetros da Súmula 439 do C. TST, sendo a atualização monetária devida a partir da data desta decisão, aplicando-se o índice IPCA-E, com juros desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT;

b) condenar a Reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos procuradores da Reclamante, no percentual de 10%, incidente sobre o valor de liquidação desta decisão.

Inverte-se o ônus da sucumbência quanto ao pagamento dos honorários periciais, no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), cuja responsabilidade passa a ser da Reclamada, consoante estabelece o art. 790-B da CLT.

Inverto os ônus da sucumbência, ficando o pagamento das custas processuais a cargo da Reclamada, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculados sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ficando, para tanto, devidamente intimada, a teor do item III da Súmula 25 do Colendo TST.

Declaro que as contribuições previdenciárias não incidem sobre a parcela objeto da condenação, em face de sua natureza indenizatória.

Publicada esta decisão, de imediato e preferencialmente, cumpra-se o artigo 120 da Lei n. 8.213/1991, encaminhando-se cópia da mesma para a Procuradoria Geral Federal (RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 2/GP.CGJT, DE 28 DE OUTUBRO DE 2011), para fins de ajuizamento de ação regressiva, no endereço eletrônico nesta 3ª Região - [pfmg.regressivas@agu.gov.br](mailto:pfm.regressivas@agu.gov.br), bem como enviando cópia também para o endereço eletrônico [presiden@trt3.jus.br](mailto:presiden@trt3.jus.br), cadastrando este feito na tramitação preferencial.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo Reclamante; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para: a) condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados os parâmetros da Súmula 439 do C. TST, sendo a atualização monetária devida a partir da data desta decisão, aplicando-se o índice IPCA-E, com juros desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT; b) condenar a Reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos procuradores da Reclamante, no percentual de 10%, incidente sobre o valor de liquidação desta decisão. Inverteu o ônus da sucumbência quanto ao pagamento dos honorários periciais, no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), cuja responsabilidade passa a ser da Reclamada, consoante estabelece o art. 790-B da CLT. Invertidos os ônus da sucumbência, fica o pagamento das custas processuais a cargo da Reclamada, no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculados sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ficando, para tanto, devidamente intimada, a teor do item III da Súmula 25 do Colendo TST. Declarou que as contribuições previdenciárias não incidem sobre a parcela objeto da condenação, em face de sua natureza indenizatória. Publicada esta decisão, de imediato e preferencialmente, cumpra-se o artigo 120 da Lei n. 8.213/1991, encaminhando-se cópia da mesma para a Procuradoria Geral Federal (RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 2/GP.CGJT, DE 28 DE OUTUBRO

DE 2011), para fins de ajuizamento de ação regressiva, no endereço eletrônico nesta 3ª Região - pfmng.regressivas@agu.gov.br, bem como enviando cópia também para o endereço eletrônico presiden@trt3.jus.br, cadastrando este feito na tramitação preferencial.

Tomaram parte no julgamento os Ex.<sup>mos</sup>: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault (Relator), Juiz Márcio Toledo Gonçalves e Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente).

Ausente, em virtude de gozo de férias regimentais, o Ex.<sup>mo</sup> Desembargador Emerson José Alves Lage, sendo convocado para substituí-lo o Ex.<sup>mo</sup> Juiz Márcio Toledo Gonçalves.

Participou do julgamento a Ex.<sup>ma</sup> representante do Ministério Público do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Maria Helena da Silva Guthier.

Julgamento realizado em Sessão Virtual iniciada à 0h do dia 26 de maio de 2020 e encerrada às 23h59min do dia 28 de maio de 2020, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP N. 139, de 07 de abril de 2020 (\*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 04 de maio de 2020).

LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT  
Relator

**TRT-0011295-69.2015.5.03.0173-AP**

Publ. no "DE" de 21.05.2020

AGRAVANTE(S): EDY SILVA DA COSTA  
AGRAVADO(S): BANCO BRADESCO CARTÕES S.A.  
CALLINK SERVIÇOS DE CALL CENTER LTDA.

RELATORA: DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO

**EMENTA: COISA JULGADA. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. ADPF 324 E RE 958.252. Os julgamentos proferidos pelo STF no RE n. 958.252 e ADPF 324, por meio dos quais se firmou a tese da licitude da terceirização ou de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, "independentemente do objeto social das empresas envolvidas", não implica a extinção das execuções cujo título executivo judicial se encontra coberto pelo manto da coisa julgada. Consoante esclarecimento do Relator no julgamento da ADPF, a decisão não afeta automaticamente os processos nos**

**quais tenha havido coisa julgada. Fica claro, portanto, que a decisão do col. STF não afastou a coisa julgada, que restou preservada. Logo, não há qualquer violação ao § 5º do art. 884 da CLT, segundo o qual: “Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal”. Tanto assim que foi reconhecida pelo próprio STF a validade das decisões proferidas de forma contrária ao seu posicionamento, em respeito à coisa julgada. Sendo assim, não cabe cogitar de inexigibilidade do título executivo e tampouco de extinção da execução em face do acórdão prolatado na ADPF 324 e RE 985.252**

Vistos os autos, relatado e discutido o Agravo de Petição interposto contra decisão proferida pelo douto juízo da 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia, em que figuram, como agravante, EDY SILVA DA COSTA e, como agravados, BANCO BRADESCO CARTÕES S.A. e CALLINK SERVIÇOS DE CALL CENTER LTDA.

## **RELATÓRIO**

Trata-se de agravo de petição (Id e13aeeb) interposto pela exequente em face da r. decisão de Id d9b164a, que julgou procedentes os Embargos à Execução apresentados pela 2ª ré (Callink) e declarou a inexigibilidade do título executivo, à luz das decisões proferidas nos autos da ADPF 324 e do RE 958.252.

Contraminuta pelos executados nos Ids 270e7a1 e 0834eda.

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e artigo 82 do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

## **VOTO**

### **Juízo de admissibilidade**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de petição.

## Juízo de mérito

### Extinção da execução - Inexigibilidade do título

Insurge-se a agravante/exequente em face da decisão de origem que declarou a inexigibilidade do título executivo, à luz das decisões proferidas nos autos da ADPF 324 e do RE 958.252.

Ao exame.

Registre-se, inicialmente, tratar o caso dos autos de execução definitiva, não havendo pendência de julgamento de quaisquer outros recursos.

Pois bem.

O Excelso STF julgou, em 30.08.2018, o mérito da questão constitucional suscitada no *Leading Case* RE n. 958.252 do respectivo Tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia, “[...] à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista”, declarando a constitucionalidade da terceirização de serviços em qualquer atividade, seja ela meio ou fim, do tomador de serviços.

Ainda na mesma sessão, o Plenário do STF julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio (Abag) visando ao reconhecimento da inconstitucionalidade da interpretação adotada “em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho”, relativas à terceirização, firmando a seguinte tese (grifos acrescidos):

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada.

Portanto, prevaleceu o entendimento de que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sem distinção entre atividade-meio ou atividade-fim.

A tese de repercussão geral aprovada no RE foi a seguinte:

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.

Desse modo, não há mais como prevalecer o reconhecimento de vínculo direto com a tomadora, em razão apenas da terceirização da atividade-fim, fundamento que não subsiste diante do julgamento do Excelso STF, preservada apenas a coisa julgada.

Entretanto, tal posicionamento não interfere na situação destes autos, uma vez cobertos pelo manto da coisa julgada.

Consoante esclarecimento do Relator no julgamento da ADPF, a decisão não afeta automaticamente os processos nos quais tenha havido coisa julgada, anteriormente à referida decisão. Fica claro, portanto, que a decisão do col. STF não afastou a coisa julgada ocorrida em data anterior à do julgamento.

Aduz Nelson Nery Jr. que, para a formação da coisa julgada material (*auctoritas rei iudicatae*), são necessários os seguintes requisitos: i) que o processo exista, isto é, que estejam presentes os pressupostos de constituição do processo, nos termos do inciso IV do art. 267 do CPC; ii) que a sentença seja de mérito (art. 269 do CPC); iii) que a sentença de mérito não mais seja impugnável por recurso ordinário ou extraordinário ou reexaminável pela remessa necessária. (NERY JR., Nelson. *Princípios do Processo Civil na Constituição Federal*. 8. ed. São Paulo: Revista Editora dos Tribunais, 2004. p. 270.)

Ainda, pela leitura do item I da Súmula 100 do TST, que trata da formação da coisa julgada em momentos distintos, resta claro que a coisa julgada apenas se forma com o esgotamento das vias recursais, eis que, para início do prazo para ação rescisória, é prescindível a existência de decisão de mérito.

No caso dos autos, não obstante a certificação de trânsito em julgado no dia 09.08.2019 (vide certidão de Id 9968d9f - P. 1), a coisa julgada se formou anteriormente à data em que foi prolatada a decisão proferida pela Suprema Corte, em 30.08.2018, porque o recurso incabível não posterga o trânsito em julgado da decisão recorrida.

Veja-se que a hipótese se enquadra naquela tratada no item III da referida Súmula 100 do TST, qual seja, recurso incabível. Isto porque a decisão proferida no âmbito do TST foi proferida no dia 12.06.2019, sendo que o Recurso Extraordinário não foi conhecido aos seguintes fundamentos (Id 7dd5a94 - P. 1 - grifou-se):

No presente caso, a parte não interpôs o recurso adequado para se insurgir contra os termos da aludida decisão monocrática, razão pela qual o recurso extraordinário se apresenta incabível, atraindo, assim, o óbice da súmula n. 281 do Supremo Tribunal Federal.

Desse modo, a matéria referente à ilicitude da terceirização transitou em julgado após a decisão do TST que denegou seguimento ao agravo de instrumento da executada (Callink), a qual foi proferida em 24.05.2018 (Id 119101c - P. 1), sendo publicada em 29.05.2018 (Id 69ec7ff - P. 1).

Nesse sentido, considerando-se que o dia da publicação do referido acórdão foi uma terça-feira (29.05.2018), o prazo recursal teve início em 30.05.2018 (quarta-feira), expirando-se o prazo de oito dias para interposição do recurso em 11.06.2018, data na qual se operou o trânsito em julgado. Referida data é anterior às decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal no RE 958.252 e na ADPF 324, em 30/08/2018.

Logo, não há qualquer violação ao § 5º do art. 884 da CLT, segundo o qual:

Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal.

Tanto assim que foi reconhecida pelo próprio STF a validade das decisões proferidas de forma contrária ao seu posicionamento, em respeito à coisa julgada.

Sendo assim, não cabe cogitar de inexigibilidade do título executivo e tampouco de extinção da execução em face do acórdão prolatado na ADPF 324 e RE 985.252.

Registre-se que não se vislumbra sequer a possibilidade de ajuizamento de ação rescisória, uma vez que o posicionamento adotado nestes autos é fruto de divergência jurisprudencial à época.

Ademais, não se reconheceu a inconstitucionalidade de dispositivo legal no qual tenha se fundamentado a decisão transitada em julgado. O julgamento no âmbito do E. STF ocorreu no bojo do processo movido em face da CELULOSE NIPO BRASILEIRA S/A - CENIBRA -, que acabou se tornando o *Leading Case* RE n. 958.252 do Tema 725, de repercussão geral, e no qual se discutia,

[...] à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços.

Ainda que se entenda de maneira diversa, a coisa julgada inconstitucional se verifica quando uma sentença, transitada em julgado, encontra-se motivada em interpretação ou aplicação de lei tida pelo Supremo Tribunal Federal como incompatível com a Constituição.

O artigo 525, § 1º, III, §§ 12 e 13, considera inexigível obrigação decorrente de título executivo judicial fundado em lei ou ato normativo declarado inconstitucional ou cuja aplicação ou interpretação tenha sido considerada incompatível com a Constituição Federal pelo C. Supremo Tribunal Federal, sendo possível à parte pretender afastar o efeito executivo da sentença inconstitucional, por mera impugnação à sentença ou embargos à execução, sem necessidade da ação rescisória. Da mesma forma dispõe o artigo 535, III, § 5º, ao tratar da execução contra a Fazenda Pública.

A coisa julgada, firmada no inciso XXXVI do artigo 5º da CF/1988, tem como objetivo principal dar segurança jurídica às decisões judiciais, as quais não podem ser desconstituídas a não ser em casos especiais, como, por exemplo, por meio de ação rescisória. Contudo, de acordo com os referidos dispositivos legais acima anotados, é possível uma relativização da coisa julgada, o que, aliás, já encontra previsão na CLT, no que concerne à execução, afirmando o § 5º do artigo 884, ao tratar dos embargos à execução e da sua impugnação, que:

§ 5º Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida Provisória n. 2.180-35, de 2001)

Segundo a Procuradora Federal Carina Bellini Cancelli, *in* “DA RELATIVIZAÇÃO DA COISA JULGADA INCONSTITUCIONAL”, disponível em [www.agu.gov.br/page/download/index/id/521838](http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/521838), consulta efetuada no dia 05.07.2018:

A intangibilidade a qualquer custo da *res iudicata* deve ser combatida, em atenção aos princípios maiores do ordenamento. Firma-se, pois, a noção de que a revisibilidade dos julgados inconstitucionais, para além dos condicionantes da ação rescisória, é uma necessidade do sistema, com vistas a assegurar a supremacia da Constituição.

Desse modo, tendo em vista o Direito moderno processual constitucionalista, os princípios de ordem constitucional exigem, para adquirirem efetividade, a relativização das decisões inconstitucionais. A prevalência da Constituição de forma proporcional é o princípio que impele a doutrina a uma nova visão processual da coisa julgada, centrada na busca pela

concretização da justiça e pela adequação das decisões judiciais aos mandamentos da Constituição.

Contudo, as disposições do artigo 525, § 1º, III, §§ 12 e 13 do CPC e do art. 884 da CLT não podem se sobrepor à imutabilidade do título executivo formado nos presentes autos, porquanto a decisão exequenda transitada em julgado é anterior ao julgamento proferido pelo STF, o que somente ocorreu em 30.08.2018, com o enfrentamento do mérito da questão constitucional suscitada no *Leading Case* RE n. 958.252, referente ao Tema 725, de repercussão geral, bem como da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324.

No aspecto, o Excelso STF, examinando a constitucionalidade do próprio art. 525/CPC, assim decidiu (grifos acrescidos):

CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE DAS NORMAS ESTABELECIDO PRAZO DE TRINTA DIAS PARA EMBARGOS À EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA (ART. 1º-B DA LEI 9.494/97) E PRAZO PRESCRICIONAL DE CINCO ANOS PARA AÇÕES DE INDENIZAÇÃO CONTRA PESSOAS DE DIREITO PÚBLICO E PRESTADORAS DE SERVIÇOS PÚBLICOS (ART. 1º-C DA LEI 9.494/97). LEGITIMIDADE DA NORMA PROCESSUAL QUE INSTITUI HIPÓTESE DE INEXIGIBILIDADE DE TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL EIVADO DE INCONSTITUCIONALIDADE QUALIFICADA (ART. 741, PARÁGRAFO ÚNICO E ART. 475-L, § 1º DO CPC/73; ART. 525, § 1º, III E §§ 12 E 14 E ART. 535, III, § 5º DO CPC/15). 1. É constitucional a norma decorrente do art. 1º-B da Lei 9.494/97, que fixa em trinta dias o prazo para a propositura de embargos à execução de título judicial contra a Fazenda Pública. 2. É constitucional a norma decorrente do art. 1º-C da Lei 9.494/97, que fixa em cinco anos o prazo prescricional para as ações de indenização por danos causados por agentes de pessoas jurídicas de direito público e de pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos, reproduzindo a regra já estabelecida, para a União, os Estados e os Municípios, no art. 1º do Decreto 20.910/32. 3. São constitucionais as disposições normativas do parágrafo único do art. 741 do CPC, do § 1º do art. 475-L, ambos do CPC/73, bem como os correspondentes dispositivos do CPC/15, o art. 525, § 1º, III e §§ 12 e 14, o art. 535, § 5º. São dispositivos que, buscando harmonizar a garantia da coisa julgada com o primado da Constituição, vieram agregar ao sistema processual brasileiro um mecanismo com eficácia rescisória de sentenças revestidas de vício de inconstitucionalidade qualificado, assim caracterizado nas hipóteses em que (a) a sentença exequenda esteja fundada em norma reconhecidamente inconstitucional seja por aplicar norma

inconstitucional, seja por aplicar norma em situação ou com um sentido inconstitucionais; ou (b) a sentença exequenda tenha deixado de aplicar norma reconhecidamente constitucional; e (c) desde que, em qualquer dos casos, o reconhecimento dessa constitucionalidade ou a inconstitucionalidade tenha decorrido de julgamento do STF realizado em data anterior ao trânsito em julgado da sentença exequenda. 4. Ação julgada improcedente. (ADI 2418, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, julgado em 04.05.2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-243 DIVULG 16.11.2016 PUBLIC 17.11.2016.)

Vê-se, pois, que a matéria ainda não possui um entendimento consolidado no âmbito do Supremo Tribunal Federal, que apenas reconheceu a possibilidade de relativização da coisa julgada, até o momento, nos casos em que “[...] o reconhecimento dessa constitucionalidade ou a inconstitucionalidade tenha decorrido de julgamento do STF realizado em data anterior ao trânsito em julgado da sentença exequenda”, o que não é a hipótese em tela. Se a decisão de inconstitucionalidade ou constitucionalidade for posterior ao trânsito em julgado da decisão exequenda, caso dos autos, cabe ação rescisória, com fulcro no § 15 do art. 525 do CPC.

Assim, não há falar em qualquer forma de limitação da executoriedade do título firmado no presente feito, porque a declaração da inconstitucionalidade pelo STF é posterior ao trânsito em julgado da decisão exequenda, hipótese em que se admite apenas o manejo da ação rescisória, para afastar a coisa julgada que se formou validamente nestes autos.

Desse modo, a despeito do entendimento desta relatora, quanto ao não cabimento da ação rescisória, diante da divergência jurisprudencial à época do julgamento, esse é o único meio de se tentar atacar a *res judicata*, estando a decisão afeta a julgamento pela SDI II deste Regional.

Ante o exposto, confiro provimento ao recurso da exequente, para reafirmar a exigibilidade do crédito reconhecido à obreira por decisão transitada em julgado, o que impõe o prosseguimento da execução, como se entender de direito.

## CONCLUSÃO

Ad. 1ª Turma conheceu do Agravo de Petição interposto pela exequente e, no mérito, conferiu-lhe provimento para reafirmar a exigibilidade do crédito reconhecido à obreira por decisão transitada em julgado, o que impõe o prosseguimento da execução, como se entender de direito.

Custas de R\$ 44,26, pelos executados.

## ACÓRDÃO

### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Telepresencial da Primeira Turma, hoje realizada, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do Agravo de Petição interposto pela exequente; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para reafirmar a exigibilidade do crédito reconhecido à obreira por decisão transitada em julgado, o que impõe o prosseguimento da execução, como se entender de direito. Custas de R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos), pelos executados.

Tomaram parte no julgamento os Ex.<sup>mos</sup> Desembargadores: Maria Cecília Alves Pinto (Presidente e Relatora), Adriana Goulart de Sena Orsini e Luiz Otávio Linhares Renault.

Participou do julgamento a Ex.<sup>ma</sup> representante do Ministério Público do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Maria Christina Dutra Fernandez.

Sustentação oral: Advogada Vanessa Dias Lemos Rebello, pelos reclamados.

Julgamento realizado em Sessão Telepresencial, em cumprimento à RESOLUÇÃO GP N. 139, DE 07 DE ABRIL DE 2020 (\*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 04 de maio de 2020).

Belo Horizonte, 11 de maio de 2020.

Des. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO  
Relatora

**TRT-0010141-35.2016.5.03.0026-AP**

Publ. no "DE" de 21.02.2020

AGRAVANTE: FCA FIAT CHRYSLER AUTOMÓVEIS BRASIL LTDA.  
AGRAVADO: MARCUS VINICIUS DE LIMA DIAS

RELATORA: TAISA MARIA MACENA DE LIMA

**EMENTA: TÍTULO JUDICIAL FUNDADO EM ATO  
NORMATIVO DECLARADO INCONSTITUCIONAL EM  
MOMENTO POSTERIOR AO TRÂNSITO EM JULGADO.  
SUPREMACIA DA COISA JULGADA. Conforme**

**reiteradamente vem decidindo o STF, inclusive com tese firmada no tema 360 da repercussão geral, a decisão declaratória de constitucionalidade ou inconstitucionalidade de lei ou ato normativo que foi utilizado como fundamento do título judicial já transitado em julgado não retroage a ponto de desconstituir os efeitos imutáveis da coisa julgada formada anteriormente à sua prolação.**

## **RELATÓRIO**

A MM. Juíza June Bayão Gomes Guerra, da 1ª Vara do Trabalho de Betim, pela r. sentença de execução de id 1ee95c6, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os embargos à execução opostos pela executada.

A devedora interpôs agravo de petição no id a36760a, insurgindo-se contra o prosseguimento da execução, dizendo, em síntese, que há recurso pendente, com possibilidade de reversão do julgamento de mérito no processo de conhecimento, devendo ser suspensa a execução para aguardar o julgamento do tema 1.046 da repercussão geral. Aduz ser nula a execução, em razão de ter sido citada para o processo de execução por meio de seu advogado, sem sua citação pessoal.

Contraminuta pelo exequente (id 94a2c5a).

Dispensado o parecer prévio do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 82 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

## **VOTO**

### **Agravo de petição da executada**

#### **Juízo de admissibilidade**

Conheço do agravo de petição interposto pela executada, pois próprio, tempestivo e preenchidos os pressupostos legais de sua admissibilidade. Inverto a ordem de apreciação das matérias dada a prejudicialidade.

#### **Juízo de mérito**

**Nulidade da execução em razão da citação na pessoa do advogado e não na pessoa da devedora**

Inicialmente, esclareço que a executada, ora agravante, não demonstrou ter tido prejuízo processual em razão de a sua citação para pagamento ter sido efetuada na pessoa do seu advogado.

Note-se que, inclusive, depois de citada na pessoa do advogado, a empresa requereu prazo para garantir o juízo (petição de id 6a48e86), ficando claro que estava ciente do prazo para pagamento da execução e pôde exercer regularmente seu direito de defesa.

Assim e nos termos do art. 794 da CLT, não há nulidade a declarar. Rejeito.

### **Suspensão do processo de execução**

A empresa afirma que, em 28.06.2019, foi proferida decisão determinando a suspensão de todos os processos no território nacional em que se discute a validade de pactos coletivos na forma reconhecida na tese de repercussão geral firmada quanto ao tema 1.046. Aduz que a execução deste feito não é definitiva, para sustentar sua pretensão de parar a execução que se processa, sob pena de afronta aos princípios da legalidade, do devido processo legal e da ampla defesa, diante da decisão de suspensão de todos os feitos em andamento no território nacional, proferida no âmbito da repercussão geral do tema 1.046.

Analiso.

O recurso de revista interposto pela reclamada não foi admitido neste Tribunal (decisão de id 00362e6).

Interposto agravo de instrumento para destrancar o RR, ao mesmo foi negado seguimento no TST (decisão de id 826709b), com trânsito em julgado certificado em 29.06.2018 (id 2c2d581).

Destaco, diante da relevância para o tema ora analisado, que a ora agravante não interpôs qualquer recurso contra a decisão de id 826709b, que negou seguimento ao seu agravo de instrumento para destrancar o RR.

Ademais, a repercussão geral do tema 1.046 foi reconhecida pelo Plenário Virtual do STF no ARE 1121633-GO somente em 03.05.2019, quase um ano depois da data em que o processo de conhecimento transitou em julgado (29.06.2018 - certidão de id 2c2d581).

A conduta da empresa mostra-se completamente inaceitável, na medida em que, não tendo obtido sucesso na sua pretensão de revisar o acórdão enquanto o processo tramitou no TST, tenta obter a suspensão processual por meio de embargos à execução, perante a 1ª instância, e de agravo de petição, perante a 2ª instância.

Ocorre que não cabe a este órgão julgador, de instância abaixo do TST, decidir sobre efeito processual de recurso interposto perante referida corte. Ainda mais quando o mesmo foi decidido pelo órgão para o qual foi interposto

e certificado seu trânsito em julgado, tudo dentro das regras processuais.

Verifico, sem sombra de dúvida, que a agravante está tentando suspender uma execução definitiva, com incontestável trânsito em julgado certificado. Digo incontestável porque, além de certificado o trânsito em julgado, nenhum recurso perante o TST foi interposto pela agravante contra a decisão que não conheceu o AIRR.

Enfim, a empresa tenta aplicar a ordem de suspensão de processos de conhecimento em tramitação, proferida no âmbito da repercussão geral do tema 1.046, a este processo cuja fase de conhecimento já transitou em julgado.

Ocorre que eventual decisão que vier a ser proferida no regime da repercussão geral não tem a menor possibilidade de vir a ser aplicada no presente caso, diante de já ter havido o trânsito em julgado deste processo.

Nesse compasso e considerando que a suspensão processual foi determinada posteriormente ao trânsito em julgado deste processo, ela não se aplica, pois não se pode suspender o andamento de uma ação que já está finalizada.

Note-se que nenhuma decisão cujo efeito seja *erga omnes* ou uma nova legislação aplica-se para trás, em respeito ao princípio da coisa julgada, conforme estabelecido no inciso XXXVI do art. 5º da CF/1988, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;  
[...]

E, pela mesma razão acima, o título judicial não poderá ser considerado inexigível por ocasião do julgamento do ARE 1.121.633/GO.

A relativização da coisa julgada tem seu limite exatamente na data da prolação de decisão com efeito *erga omnes*, isto é, decisões judiciais já transitadas em julgado na data de sua prolação não são alcançadas pelos efeitos *erga omnes*.

Reiteradas decisões nesse mesmo sentido proferidas no STF sobre a questão, destacando-se o entendimento do Ministro Celso de Mello (RE 592912 AgR, Ac. Segunda Turma, julgado em 03.04.2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-229 DIVULG 21.11.2012 PUBLIC 22.11.2012):

[...] A superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal, declaratória de inconstitucionalidade de diploma normativo utilizado como fundamento do título judicial questionado,

ainda que impregnada de eficácia *ex tunc* - como sucede, ordinariamente, com os julgamentos proferidos em sede de fiscalização concentrada (RTJ 87/758 - RTJ 164/506-509 - RTJ 201/765) -, não se revela apta, só por si, a desconstituir a autoridade da coisa julgada, que traduz, em nosso sistema jurídico, limite insuperável à força retroativa resultante dos pronunciamentos que emanam, *in abstracto*, da Suprema Corte.

Sobre a questão, o Pleno do STF, em recente decisão com repercussão geral, firmou entendimento de que a relativização da coisa julgada poderá ocorrer desde que a constitucionalidade/inconstitucionalidade do ato normativo que fundamentou a decisão de mérito tenha sido declarada antes do seu trânsito em julgado. *In verbis*:

O Tribunal, apreciando o tema 360 da repercussão geral, por unanimidade, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator. Em seguida, por maioria, fixou a seguinte tese: “São constitucionais as disposições normativas do parágrafo único do art. 741 do CPC, do § 1º do art. 475-L, ambos do CPC/73, bem como os correspondentes dispositivos do CPC/15, o art. 525, § 1º, III e §§ 12 e 14, o art. 535, § 5º. São dispositivos que, buscando harmonizar a garantia da coisa julgada com o primado da Constituição, vieram agregar ao sistema processual brasileiro um mecanismo com eficácia rescisória de sentenças revestidas de vício de inconstitucionalidade qualificado, assim caracterizado nas hipóteses em que (a) a sentença exequenda esteja fundada em norma reconhecidamente inconstitucional seja por aplicar norma inconstitucional, seja por aplicar norma em situação ou com um sentido inconstitucionais; ou (b) a sentença exequenda tenha deixado de aplicar norma reconhecidamente constitucional; e (c) desde que, em qualquer dos casos, o reconhecimento dessa constitucionalidade ou a inconstitucionalidade tenha decorrido de julgamento do STF realizado em data anterior ao trânsito em julgado da sentença exequenda”, vencido o Ministro Marco Aurélio. Redator para o acórdão o Ministro Edson Fachin. Não votou o Ministro Alexandre de Moraes por suceder o Ministro Teori Zavascki. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Cármen Lúcia. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 20.09.2018. - destaquei

Não foi proferida qualquer decisão de mérito, com efeitos *erga omnes* no âmbito do tema 1.046, conforme consulta realizada ao ARE 1.121.633/GO, no sítio eletrônico do STF, em 28.01.2020, sendo, portanto, incontestável que o título executivo deste processo já transitou em julgado. Logo, em data anterior à decisão que ainda será proferida.

Admitir a tese empresarial seria o caos completo e o início do fim de todo o sistema jurídico. Só para se ter uma ideia do caos, processos transitados em julgado há 10, 20 ou mais anos poderiam ser revistos se fosse adotada a tese que a agravante quer aplicar ao presente caso.

Enfim, todos os argumentos utilizados pela agravante ficam afastados, diante do fato de que este processo teve o seu trânsito em julgado fixado em 29.06.2018, antes da liminar concedida no âmbito da repercussão geral do tema 1.046 (publicada em 31.07.2019) e antes da prolação de qualquer decisão de mérito com efeito *erga omnes*.

Por todos os seguros motivos acima alinhados, especialmente o entendimento fixado quando do julgamento de mérito do tema 360 da repercussão geral, verifico que o título é exequível e não pode ser atingido por eventual decisão que vier a ser proferida no âmbito do tema 1.046 da repercussão geral.

Ademais, a execução é definitiva.

Provimento negado.

## CONCLUSÃO

Conheço do agravo de petição interposto pela executada; no mérito, rejeito a preliminar de nulidade da execução e nego-lhe provimento. Custas de R\$44,26 pela devedora (inciso IV do art. 789-A da CLT).

## ACÓRDÃO

### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, conheceu do agravo de petição interposto pela executada; no mérito, sem divergência, rejeitou a preliminar de nulidade da execução e negou-lhe provimento. Custas de R\$ 44,26 pela devedora (inciso IV do art. 789-A da CLT).

Tomaram parte no julgamento as(o) Ex.<sup>mas(o)</sup>: Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima (Presidente - Relatora), Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires e Juiz Convocado Vicente de Paula Maciel Júnior.

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dr<sup>a</sup> Júnia Castelar Savaget.

Belo Horizonte, 18 de fevereiro de 2020.

TAISA MARIA MACENA DE LIMA  
Relatora

**TRT-0011460-35.2018.5.03.0069 (ROT)**

Publ. no "DE" de 21.08.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18.06.2020

Valor da causa: R\$ 65.420,00

RECORRENTES: IVAN DE CARVALHO SOBRINHO, SAMARCO MINERAÇÃO S.A., VALE S.A., BHP BILLITON BRASIL LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA

**EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. A indenização por danos morais e materiais decorrentes do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, nos moldes da legislação vigente que rege a espécie (arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CRFB/1988, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950, do CC/2002). Presentes esses pressupostos, procedem os pedidos de pagamento de indenização por danos materiais e morais.**

**RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que figuram, como recorrentes, IVAN DE CARVALHO SOBRINHO, SAMARCO MINERAÇÃO S. A, VALE S.A. e BHP BILLITON BRASIL LTDA. e, como recorridos, OS MESMOS.

A Vara do Trabalho de Ouro Preto, sob a presidência da Ex.<sup>ma</sup> Juíza Graça Maria Borges de Freitas, através da r. sentença de ID. 81c56c3, cujo relatório adoto e incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados

pelo reclamante, condenando as reclamadas solidariamente ao pagamento das seguintes verbas: 1 - Reparação por danos materiais em razão de ser o autor considerado um atingido econômico pelo rompimento da barragem, diante da perda de sua fonte de renda, cujo valor a ser pago corresponde a um salário mínimo, acrescido de 20% para cada dependente (40% no total), por 36 meses após a dispensa, na forma do pedido; 2 - Indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), atualizáveis até o efetivo pagamento, a partir da data de publicação da decisão.

Embargos de Declaração opostos pela reclamada Vale S.A., no ID. 0a1aac9, os quais foram julgados PROCEDENTES, EM PARTE, retificando o erro material havido na fundamentação da sentença, determinando que se leia no item “PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL”:

Cabe salientar que o autor foi admitido em 06.03.1986, tendo sido dispensado após 30 anos de serviço, fazendo jus a aviso prévio de 90 dias, o que projeta o seu contrato de trabalho para 14.12.2016, nos termos da OJ 82 da SDI-1 do TST, o que deve ser considerado para a contagem do tempo para o ajuizamento da ação (OJ 82 da SDI-1 do TST) onde se lê Cabe salientar que o autor foi admitido em 06.03.1986, tendo sido dispensado após 30 anos de serviço, fazendo jus a aviso prévio de 90 dias, o que projeta o seu contrato de trabalho para 14.12.2018, nos termos da OJ 82 da SDI-1 do TST, o que deve ser considerado para a contagem do tempo para o ajuizamento da ação (OJ 82 da SDI1 do TST). [Conforme decisão de ID. 83acb47.]

Não se conformando, insurge-se a primeira reclamada, SAMARCO, no recurso ordinário de ID. 940a2fc, arguindo preliminar de coisa julgada e litispendência e pugnano pela reforma da sentença quanto aos seguintes tópicos: indenização por danos morais e materiais, grupo econômico, índice de correção monetária e expedição de ofícios.

A segunda reclamada, VALE S.A., insurge-se no recurso ordinário de ID. dba60c2, arguindo preliminar de coisa julgada e ilegitimidade e pugnano pela reforma da sentença quanto aos seguintes tópicos: indenização por danos morais e materiais, responsabilidade solidária, índice de correção monetária.

A terceira reclamada, BHP BILLITON BRASIL, insurge-se no recurso ordinário de ID. 547d3a0, arguindo preliminar de ilegitimidade e pugnano pela reforma da sentença quanto aos seguintes tópicos: indenização por danos morais e materiais, responsabilidade solidária, índice de correção monetária e honorários de sucumbência.

Por fim, o autor se insurge no recurso adesivo de ID. 0a825d9, pugnano pela reforma da sentença quanto aos honorários de sucumbência.

Contrarrazões pelo autor no ID. bd46ff0, pela segunda reclamada no ID. a011063, pela terceira ré no ID. e19eec5 e pela primeira no ID. c37599d.

Parecer do MPT, da lavra do i. Procurador do Trabalho, Dr. DENNIS BORGES SANTANA, opinando pelo desprovimento de todos os apelos. É o relatório.

### **Questão de ordem**

#### **Aplicação da lei no tempo - Lei n. 13.467/2017**

Trata-se de ação aforada em 14.12.2018, razão pela qual se aplica ao caso vertente a Lei n. 13.467/2017, quanto às questões processuais. Relativamente às normas de direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da admissão do empregado (06.03.1986, TRCT, ID. e341aa6 - P. 1) à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, a teor do inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal, assim como em observância ao *caput* do artigo 7º da Magna Carta e ao artigo 468 da CLT.

### **VOTO**

#### **Juízo de admissibilidade**

Cientes as partes da r. sentença de ID. 81c56c3 em 04.05.2020, próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela primeira reclamada, SAMARCO, protocolizado em 28.04.2020, com regular representação, uma vez que digitalmente assinado pelo Dr. EDUARDO PAOLIELLO NICOLAU (Procuração de ID. 241428b e substabelecimento de ID. 49d00f0 - P. 1). Preparo recursal devidamente recolhido conforme ID. 2d79963 - P. 1 e ID. 7e2b4c5 - P. 1.

Cientes as partes da decisão dos embargos de declaração de ID. 83acb47 em 04.05.2020, próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela segunda reclamada, VALE S.A., protocolizado em 12.05.2020, com regular representação, uma vez que digitalmente assinado pelo Dr. FERNANDO HENRIQUE SILVA DE QUEIROZ (Procuração de ID. b8eae49 - P. 1 e substabelecimento de ID. 1f85c5c - P. 1). Preparo recursal conforme item III da Súmula 128 do C. TST.

De igual modo, próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pela terceira, BHP BILLITON BRASIL, protocolizado em 14.05.2020, com regular representação, uma vez que digitalmente assinado pelo Dr. ALEXANDRE OHEB SION (Procuração de ID. b61bd78 - P. 1). Depósito recursal recolhido conforme ID. fcb19bd - P. 1.

Por fim, ciente o autor da intimação para contra-arrazoar recurso ordinário em 20.05.2020, próprio e tempestivo o recurso adesivo por ele

interposto, protocolizado em 27.05.2020, com regular representação, uma vez que digitalmente assinado pelo Dr. PEDRO HENRIQUE CHAVES FERNANDES (Procuração de ID. 4a8ebb9 - P. 1).

Conheço, portanto, dos recursos ordinários interpostos pelas partes, pois presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

### **Das preliminares arguidas**

#### **Da coisa julgada e litispendência**

Arguiram as reclamadas preliminar de coisa julgada, afirmando que o pedido de indenização por danos morais em razão dos efeitos do rompimento da barragem de Fundão está fulminado. Dizem que houve celebração de um ACORDO JUDICIAL envolvendo todos os empregados e desligados da Samarco, representados pelo Sindicato representativo e pelas autoridades do Ministério Público do Trabalho. Afirmam que, na ação civil pública (processos n. 0012023-97.2016.5.03.0069) em que se discutia a validade do programa de redução de quadros, ACORDO COLETIVO de PDV e a indenização por danos morais em virtude do acidente ocorrido, encerraram ambos os pleitos, que envolviam todos os empregados e desligados da empresa, incluindo o autor. Pugnaram pela extinção do processo, sem julgamento do mérito, nos termos do inciso V do artigo 485 do NCPC.

Argui a VALE, ainda, preliminar de litispendência em relação à ação coletiva n. 0010872-28.2018.5.03.0069, em que o Sindicato Autor requereu indenização por danos morais e materiais em razão do rompimento da barragem de Fundão e da perda dos postos de trabalho dos substituídos.

O juízo de origem assim se manifestou acerca da preliminar arguida:

COISA JULGADA - Ação Civil Pública 0012023-97.2016.5.03.0069 / LITISPENDÊNCIA COM AÇÃO 0010872-28.2018.503.0069

Não há que se falar em litispendência ou coisa julgada em relação aos processos mencionados, por falta de tríplice identidade entre as ações, aplicando-se o que dispõe o art. 104 do Código de Defesa do Consumidor, subsidiariamente aplicável ao processo do trabalho.

Cabe salientar que, em liquidação de sentença, poderão os réus comprovar o pagamento de valores sob o mesmo título e fundamento do objeto da ação ao autor, na condição de substituído de ação coletiva, a fim de evitar-se enriquecimento sem causa da parte.

Assim, rejeito a preliminar.

Conforme dispõe o § 2º do art. 337 do CPC, *verbis*: “Uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido.”

Já o § 3º do mesmo dispositivo estabelece que “Há litispendência, quando se repete ação, que está em curso; há *coisa julgada*, quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso.”

Por sua vez, o art. 104 do CDC, aplicável por subsidiariedade ao processo do trabalho, conforme art. 769 da CLT, estabelece expressamente que a legitimidade do sindicato para propositura de ação coletiva, que defenda os interesses da categoria, é apenas concorrente, ou seja, não exclui o direito de ação individual do titular do direito material, sob pena de afronta à previsão constitucional da plena acessibilidade ao Poder Judiciário (inciso XXXV do art. 5º da CR/1988).

No âmbito do C. TST, o entendimento atual e prevalecente é no sentido de que não há identidade de partes nas ações propostas por ente coletivo da categoria, no caso a federação, na condição de substituto processual, e naquela ajuizada individualmente pelo empregado.

No mesmo sentido, a Súmula 32 deste Regional:

LITISPENDÊNCIA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO INDIVIDUAL. INOCORRÊNCIA. O ajuizamento de ação coletiva pelo substituto processual não induz litispendência para a reclamatória individual proposta pelo substituído com o mesmo pedido e causa de pedir.

Saliento que, conforme registrado pelo juízo de origem, em liquidação de sentença, poderão os réus comprovar o pagamento de valores sob o mesmo título e fundamento do objeto da ação ao autor, na condição de substituído de ação coletiva, a fim de evitar-se enriquecimento sem causa da parte.

Rejeito.

### **Da ilegitimidade passiva**

Arguiram a segunda e terceira reclamadas preliminar de ilegitimidade passiva, alegando que o Reclamante laborou, diretamente, para a 1ª Reclamada. Sem razão.

A pertinência subjetiva da ação deve ser perquirida com abstração da relação jurídica material deduzida em juízo. O autor apontou a segunda ré como titular dos interesses contrapostos às pretensões formuladas, situação que se coloca como suficiente para configurar a sua legitimidade passiva, visto

que a legitimidade advém dos fatos articulados na peça de ingresso, pelo que é examinada *in status assertionis*.

A apreciação das pretensões contidas na inicial é matéria atinente ao mérito, momento processual no qual deverão ser analisadas.

Prefacial rejeitada.

## **Juízo de mérito**

### **Das matérias em comum aos recursos de todas as reclamadas**

#### **Dos danos morais e materiais - Dispensa do autor - Programa de estabilidade - Rompimento da barragem de Fundão - Expedição de ofícios**

O juízo de origem condenou as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por danos materiais e morais ao autor, *verbis*:

##### DO DEVER DE REPARAR

Os pedidos formulados estão fundamentados na obrigação de reparar danos morais e materiais decorrentes da prática de ato danoso que teria causado prejuízo ao autor.

Para que esteja presente o dever de indenizar é necessário que haja ato ilícito, dano e nexó de causalidade entre o ato praticado e o evento danoso, o que ocorreu *in casu*, tendo em vista que é incontroversa a ruptura da Barragem de Fundão, cuja responsabilidade é objetiva, tendo em vista o risco da atividade (art. 927, parágrafo único, do Código Civil brasileiro), matéria já pacificada no âmbito do STF, fato este que esteve diretamente ligado à ruptura do contrato de trabalho do autor, pois o PDV realizado pela empresa decorreu da paralisação das suas atividades e da necessária redução dos postos de trabalho.

A responsabilidade também decorreu de culpa, tendo em vista a negligência apurada em relação ao estilo de construção da Barragem (barragem a montante) e à manutenção, que apresentou falhas não reparadas a tempo e modo, conforme decidido em diversos processos que apuraram as causas do rompimento da barragem.

As causas mencionadas constam do laudo pericial de f. 500 e seguintes, que aponta os riscos do modelo de alteamento (a montante, f. 367/368, 392/394) e as falhas no sistema de manutenção e drenagem (f. 403 e seguintes), o que gerou a liquefação da barragem.

O desastre afetou a atividade da empresa e de seus trabalhadores, com redução de ganhos e redução do quadro, embora as negociações coletivas tenham ocorrido no período, inclusive

para fins de dispensa voluntária.

No caso dos autos, o que tem relevância para fins da reparação pretendida é o fato de que os prejuízos alegados decorreram de um desastre originado em ato ilícito, o que difere de outras situações empresariais nas quais a dificuldade econômica não tenha sido provocada por atos imputáveis à própria empresa, que não é livre para exercer a atividade econômica de modo irresponsável, tendo em vista que o direito de propriedade deve ser exercido observando a sua função socioambiental (art. 1.228, § 1º, do Código Civil brasileiro), que está em consonância com as normas constitucionais do país.

Assim, estão presentes os pressupostos legais que autorizam o reconhecimento dos trabalhadores como impactados pelo rompimento da barragem e a correspondente indenização do prejuízo, cabendo analisar se os prejuízos alegados afetaram o autor e se estes não foram reparados por outras medidas adotadas pela empresa, o que passa a ser apreciado.

As indenizações por dano material e moral decorrentes do mesmo fato são cumuláveis, consoante Súmula 37 do STJ, pois atingem bens jurídicos distintos protegidos por lei, o que passa a ser analisado.

#### DAS INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

Inicialmente, é necessário esclarecer que não se pretende a nulidade dos acordos firmados com a participação do Sindicato, mas se trata de reconhecer que o rompimento da barragem gerou prejuízos para os trabalhadores, diante da redução do quadro de pessoal da empresa, especialmente em face de existir na primeira ré uma política de emprego que gerava baixa rotatividade de empregados e expectativa de manter-se na empresa até os 60 anos de idade.

No caso dos autos, não se trata de estabilidade no emprego, mas de alta probabilidade de manter-se empregado, o que se enquadra no disposto no art. 402 do Código Civil brasileiro:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

No caso dos autos, apesar de ter sido pessoal a decisão, esta foi tomada considerando o risco real de perda do emprego, diante da existência de critérios preferenciais para desligamento, conforme indicado pela testemunha Marco Antônio Fortes da Paula (f. 1.698).

Note-se que a empresa, no seu programa de preparação para a aposentadoria, instituía vantagens para quem permanecesse na empresa até os 60 anos de idade, como seguro de vida vitalício, plano de saúde por 12 meses e indenização de R\$ 5.000,00, conforme depoimento da testemunha José Márcio Cardoso (f.

1.697), de modo que a perda do emprego antes desse período gera a perda da chance de beneficiar-se das vantagens contratuais. O autor foi dispensado menos de um ano após o rompimento da Barragem de Fundão, fato ocorrido em 05.11.2015, quando contava com 50 anos de idade (f. 22), havendo, portanto, boa probabilidade de permanecer na empresa por mais alguns anos. Além disso, reitera-se que a perda do emprego do autor decorreu da prática de ato ilícito pela empresa, o que violou o princípio da boa-fé contratual e da fruição responsável do direito de propriedade, desrespeitando a função socioambiental desta. Tal prejuízo precisa ser reparado aos afetados e, no caso, o autor foi prejudicado pela perda de sua fonte de renda.

Não há prova nos autos no sentido de que o autor tenha obtido nova colocação após o seu desligamento, o que confirma que, no seu caso, o dano se concretizou pelo tempo indicado na petição inicial (36 meses).

A indenização pretendida é baseada no valor pago aos afetados da comunidade que também perderam sua fonte de renda, no caso o valor equivalente a um salário mínimo mensal, acrescido de 40%, por possuir duas dependentes, além de cesta básica mensal, o que se acolhe, devendo ser observado o valor indicado na petição inicial, por falta de apresentação de parâmetro distinto para apuração do valor das cestas básicas pagas a outros afetados.

Em relação ao pedido de indenização por danos morais, considero que o desastre também violou a esfera extrapatrimonial de direitos dos trabalhadores, tendo em vista que foram afetados em sua honra, diante da má imagem da empresa gerada em razão do desastre, além de terem sofrido, como membro da empresa, abalo emocional pela perda de vida de colegas, pela perda do emprego e pela perda do patrimônio ambiental da região.

Os trabalhadores não foram mapeados como atingidos na ação de reparação ambiental devido ao vínculo trabalhista, o que justifica a reparação em esfera separada, diante da especificidade do vínculo contratual.

A indenização pretendida pela parte autora encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, entendendo-se o dano moral como aquele que atinge os direitos da personalidade do ofendido como a honra, a imagem, a intimidade, a vida privada, a liberdade, ou, ainda, que cause sofrimento físico ou psíquico, violando bens não passíveis de mensuração econômica, mas tutelados por lei.

Cabe ao juízo fixar o valor da indenização pretendida, o qual não encontra parâmetros na lei, cumprindo ao prudente arbítrio do julgador fixar o seu valor levando em conta alguns fatores como: a intensidade do sofrimento, a gravidade da lesão, o grau de culpa dos ofensores e a sua condição econômica.

A indenização fixada deve ser, ainda, suficiente para punir o agente e coibir a reiteração do ilícito e, ao mesmo tempo, minorar a dor do empregado, sem causar-lhe o enriquecimento sem causa. Considerando os elementos acima e sem perder de vista a extensão do dano sofrido, o grau de culpa das rés, o seu poder econômico e a razoabilidade do valor pedido, arbitro a indenização postulada em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada trabalhador, cujo valor será atualizado a partir da data da publicação desta sentença.

Não se conformam as recorrentes.

Afirma a primeira reclamada que não há respaldo ambiental e criminal acerca da responsabilidade da Samarco no rompimento da barragem de Fundão. Afirma que, diante da ausência de licença para operar, foram necessárias medidas alternativas, tendo sido entabulada válida e regular negociação com os Sindicatos representativos dos empregados para a redução do quadro de empregados, com previsão de benefícios e indenizações adicionais. Sustenta que a Reclamada pode dispensar seus funcionários a qualquer tempo, desde que garanta o pagamento de todas as verbas rescisórias, o que ocorreu no caso concreto.

Quanto às indenizações deferidas, argumenta que a indenização por danos materiais deferida no importe de um salário mínimo acrescido de 20% por cada dependente do autor configura *bis in idem*, na medida em que o programa de desligamento foi um acordo coletivo, tendo o Autor recebido a quantia de R\$ 11.975,88. Afirma que PDV e o PDI foram criados justamente em razão dos fatos ocorridos do fatídico acidente ocorrido no dia 05.11.2015 relativo ao rompimento da barragem de Fundão.

Já com relação aos danos morais, afirma que sua demissão ocorreu nos autos do programa validamente negociado com as entidades sindicais no bojo do PDI, não havendo se falar em ofensa à dignidade do trabalhador. Aduz ainda que o Programa de Orientação para o Futuro/Incentivo à Permanência no Serviço, bem como o pagamento de Abonos Especiais de Permanência não são garantia ao empregado de nenhuma estabilidade, tratando-se de concessão de benefícios ao empregado que aderir, para que, na época do seu desligamento, possa usufruir.

A segunda reclamada argumenta que as questões inerentes à mitigação dos efeitos do infortúnio ocorrido no dia 05.11.2015 foram tratadas de forma abrangente e responsável pela Samarco, que firmou Termo de Transação e Ajustamento de Conduta, homologado pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região, no dia 05 de maio de 2016. Diz que, desde o infortúnio, a reclamada não desenvolve qualquer tipo de atividade econômica, sendo que a impossibilidade de consecução do negócio pela 1ª reclamada inviabilizou a manutenção do contrato de trabalho do reclamante. Pugna pela exclusão da condenação do pagamento da indenização por danos morais e materiais.

Sucessivamente, requer a aplicação dos critérios e balizamentos previstos pelo § 1º do artigo 223-G da CLT.

Por fim, a terceira reclamada salientou que não estão demonstrados nos autos os requisitos indispensáveis para o ressarcimento material e moral constante da decisão. Diz que o incidente (queda da barragem em Mariana) tratou-se de um caso fortuito, não havendo culpa da Samarco. Afirmar que não há se falar em dano ao empregado, eis que há o exercício regular do direito do empregador em dispensar os seus empregados.

Examino.

O direito à indenização por danos morais encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 c/c os arts. 5º, X, e 7º, XXVIII, da Constituição da República.

A configuração da responsabilidade civil submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa do ofensor; b) ofensa a um bem jurídico (dano) e c) nexo causal entre a conduta do ofensor e o dano verificado. Presentes os sobreditos pressupostos, tem a vítima o direito às reparações pelos danos morais sofridos (dor e constrangimento impostos).

*In casu*, o pedido de indenização por danos morais e materiais decorre dos fatos relacionados ao rompimento da barragem de Fundão, em Mariana/MG, que resultou em profundas alterações em sua vida profissional, resultando na perda do seu posto de trabalho.

Afirmou em sua inicial que:

Reclamante foi admitido junto à primeira reclamada em 06.03.1986, na função de lubrificador.

Foi dispensado sem justa causa em 14.12.2016, mesmo estando inserido no Programa de estabilidade denominado “Orientação para o Futuro”, que garantia a permanência do trabalhador nos quadros da Samarco até os 60 anos de idade.

Não aderiu ao PDV, sendo certo que sua demissão foi uma opção da empresa, muito em razão do rompimento da Barragem de Fundão.

Em razão disso, são nítidos os danos morais e materiais sofridos pelo reclamante, haja vista que estava inserido num programa que garantia a permanência no emprego até os 60 (sessenta) anos de idade, tendo sido este cessado unilateralmente pela Samarco após o rompimento da barragem, o que culminou em sua demissão 10 (dez) anos antes do previsto.

Incontroverso nos autos que o autor foi admitido pela 1ª reclamada, em 06.03.1986, para exercer a função de “lubrificador”, sendo dispensado, sem justa causa, em 15.09.2016.

Inicialmente, quanto ao rompimento da Barragem de Fundão, registre-se que o evento foi amplamente noticiado por todos os veículos de informação, em âmbito nacional e internacional, ocorrido em 05.11.2015, com o rompimento da referida barragem de rejeitos, de propriedade da primeira reclamada (SAMARCO MINERAÇÃO S.A.), em Bento Rodrigues, distrito de Mariana.

O acidente resultou na morte de trabalhadores e moradores de comunidades vizinhas abrangidas, dentre as quais a de Bento Rodrigues, que foi totalmente destruída com o trágico evento, que foi um dos maiores desastres ambientais ocorridos na história de Minas Gerais e do Brasil, conforme ampla repercussão nos noticiários.

Segundo se observa do Relatório de Análise de Acidente expedido pelo extinto Ministério do Trabalho (ID. 153b399), que examinou em detalhes os fatores determinantes para o acidente, sendo exposta a seguinte conclusão:

### 13. CONCLUSÃO

Acidentes ampliados como esse não possuem uma causa única, mas resultam de uma combinação de fatores acumulados ao longo do tempo que levam a sua ocorrência, cuja origem pode ser explicada por decisões técnico-organizacionais tomadas ao longo da história do sistema.

As surgências ocorridas em 2013, 2014 e 2015 e as grandes trincas que surgiram em 2014 na região do recuo do eixo, na ombreira esquerda, com saturação do solo naquela região, demonstram que a BRF apresentava problemas em relação à percolação de água pelas suas estruturas. Associando os fatos mencionados às várias obras que ocorriam simultaneamente (ombreira esquerda, ombreira direita), com o trânsito constante de máquinas pelos vários níveis da mesma, às detonações que aconteciam diariamente na mina vizinha à BRF, pode-se inferir ter sido a liquefação o fenômeno que atingiu a barragem em 05.11.2015, levando-a a ruptura total, que se iniciou na região do recuo do eixo, junto à ombreira esquerda.

A seguir listamos os fatores causais que, em maior ou menor grau, contribuíram para a ocorrência do acidente, começando pelos mais imediatos, mas não necessariamente os mais importantes, aos mais distantes, também chamados de latentes ou sublatentes, com contribuição estrutural.

#### 13.1 Dispositivos de monitoramento ausentes por supressão e/ou inoperantes

Um dos equipamentos fundamentais para monitoramento da segurança de uma barragem de rejeitos são os piezômetros e indicadores de nível de água. Os piezômetros servem para monitorar a altura da coluna d'água em seu interior que corresponde à pressão freática naquele ponto da barragem. Uma

alta pressão freática pode indicar a penetração (percolação) de água da represa para dentro da estrutura da barragem, enfraquecendo-a e contribuindo para o fenômeno de liquefação. Já os indicadores de nível monitoram o nível freático, parâmetro fundamental para segurança especialmente nas barragens alteadas a montante.

Para possibilitar as obras de infraestrutura para alteamento da barragem da elevação 900m para 920m, que tiveram início em agosto de 2015, linhas de piezômetros tiveram de ser desativadas. Alguns deles já tinham perdido suas leituras naquele ano. Em 03.11.2015, dois dias antes do acidente, a empresa MGA, que dava manutenção nos equipamentos, foi chamada para efetuar manutenção na linha inferior de piezômetros, que estava sem comunicação (esses piezômetros tinham monitoramento remoto *wireless*) devido a problemas técnicos, já que a linha superior deveria ser retirada. O reparo teria sido executado no mesmo dia, mas, segundo o técnico da MGA, a comunicação até a central de monitoramento da Samarco não chegou a ser testada.

Caso os equipamentos de monitoramento estivessem em perfeito funcionamento, talvez tivesse sido possível detectar alterações em suas leituras e possibilitado ao menos minimizar as consequências da tragédia.

### 13.2 Dispositivo de monitoramento inexistente

Além dos piezômetros e indicadores de nível, outro equipamento importante no monitoramento de barragens são os inclinômetros, utilizados para mensurar deslocamentos horizontais, superficiais e em subsuperfície nos taludes de barragens.

O Manual de Operações da Barragem de Rejeitas de Fundão (revisão 2012), elaborado pela empresa Pimenta de Ávila, assim como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da Samarco (revisão 1 de 20.03.2015 - item 13.10 - Estabilidade de maciços) estabeleciam a instalação e leitura periódica de inclinômetros como forma de monitoramento da estabilidade da barragem. Apesar da tentativa de instalação de um inclinômetro no início da operação da barragem, tal equipamento jamais chegou a operar efetivamente e outros inclinômetros nunca chegaram a ser instalados.

Novamente, caso instalados, operacionais e monitorados, inclinômetros poderiam ter dado indicação precoce de tendência de movimentação nos taludes, permitindo seu reforço tempestivo, ou, pelo menos, o aviso imediato ante a ruptura, com tempo para que trabalhadores e a comunidade evacuassem as áreas de risco.

### 13.3 Não cumprimento de programa de manutenção

Além da instalação dos dispositivos, como piezômetros, medidores de nível e inclinômetros, é necessário seu constante

monitoramento, o que integra o processo de operação e manutenção da barragem. Como já citado, vários deles estavam inoperantes ou sequer haviam sido instalados. Ainda assim, vários dos equipamentos (piezômetros e indicadores de nível) que estavam em funcionamento não eram monitorados como deveriam. Segundo o setor de Geotecnia da Samarco, a leitura de piezômetros instalados no tapete da drenagem interna da cota 826 havia sido “perdida” há algum tempo. Na data do acidente havia dezenas de piezômetros e indicadores de nível de água operantes, cuja leitura era realizada semanalmente, em campo, mas a Samarco não possuía os dados de monitoramento de todos eles.

Em 06.11.2015, dia seguinte ao acidente, por ocasião da ação fiscal que se iniciava, foi exigida a apresentação dos relatórios de monitoramento de percolação, movimentação e estabilidade das barragens de rejeitos, conforme item 22.26.2 da NR-22, que, contudo, não chegaram a ser apresentados.

Relatórios de monitoramento posteriormente apresentados contemplam o monitoramento de piezômetros e indicadores de nível, em sua maioria, apenas até meados de outubro/2015.

Apenas o indicador de nível 14L1020 tem registro de monitoramento até o final de outubro; os piezômetros 16PI017 e 16PI018 têm registro de monitoramento somente até o final de setembro/2015.

13.4 Adiamento de neutralização/eliminação de risco conhecido  
Laudos Técnicos de Segurança, elaborados pela empresa VOGBR, ano após ano, chegaram a apontar instrumentos (piezômetros e indicadores de nível de água) acima dos níveis normais, alguns chegando até a indicar nível de emergência.

No entanto, nenhuma medida contundente foi tomada pela Samarco com o intuito de investigar as causas das anormalidades e saná-las, além da mera instalação de novos instrumentos. A leitura desses novos instrumentos, no entanto, não chegou a ser criticamente analisada, já que, para tal, precisavam constar da Carta de Risco da Barragem, que havia sido elaborada em 2013 pela empresa GEOFAST.

Os Laudos Técnicos de Segurança recomendavam, também ano após ano, 2013, 2014 e 2015, a revisão da Carta de Risco, para atualização dos dados e inclusão dos novos instrumentos, revisão que não chegou a ser feita até o rompimento da barragem.

Em 2014 foram observadas na região do recuo do eixo na ombreira esquerda, segundo relatório do ITRB (*Independent Tailings Review Board*), diversas trincas que haviam se aberto na crista da barragem, estendendo-se à praia e às bermas e faces do talude de jusante. Foi observado ainda, na plataforma inferior (pé do talude), levantamento do terreno e saturação de pé. Tais situações

já indicavam a iminência de um processo de ruptura nessa região. O relatório do ITRB, de novembro de 2014, recomendava que a área do recuo deveria ser preenchida “o mais rápido possível” e que “todos os esforços sejam envidados para completar esse trabalho em regime prioritário”, sendo que a Samarco estimava necessidade de um ano para esse preenchimento. No entanto, em novembro de 2015, pode-se afirmar que não havia sido completado o preenchimento da área do recuo do eixo.

13.5 Falta de critérios para correção de inconformidades  
A BRF apresentou, desde o início de sua operação, em dezembro de 2008, diversos problemas estruturais.

Em abril de 2009 foi observada uma forte percolação com processo erosivo interno do maciço e carreamento de material do aterro, o que levou à decisão da interrupção do lançamento de rejeitos, esgotamento emergencial do reservatório (que estava em fase inicial de enchimento) e implantação de diversas medidas saneadoras. Foi verificado que a região da saída do dreno de fundo estava em desacordo com o projeto e fora obstruída, havendo contaminação por solo nas camadas de brita dos drenos, que tiveram que ser completamente removidos. A drenagem teve que ser reprojeta para outra cota e com utilização de sistema de descarga por tubos-dreno.

Em 2010, ocorreu passagem de rejeito arenoso, através de junta de dilatação que se rompera para a galeria de drenagem principal, gerando um cone de sucção (*sinkhole*) na região da ombreira direita. O rompimento da junta teria ocorrido em razão de recalque na fundação, que havia sido construída sobre solo mole. Foram ainda verificadas trincas no concreto e juntas com vazamento na galeria secundária. Em 2011 e 2012 foi executada recuperação do terreno por processo de consolidação do solo denominado “*Jet Grouting*”, nas galerias principal e secundária. Em 2012, no entanto, novamente houve surgimento de *sinkhole*, dessa vez na região da ombreira esquerda, na elevação 855m. Novamente a causa teria sido recalque da fundação, que causou abertura das juntas da galeria secundária. Foi feito um estudo que identificou elevado gradiente hidráulico na ombreira esquerda, que estaria relacionado com o nível de água elevado na região da Pilha de Depósito de Estéril União, da mina de Fábrica Nova da Vale S/A, que chegava a formar um lago próximo a essa área.

Em face desses problemas decidiu-se construir um novo sistema extravasor, com drenagem por tubos de PEAD (Polietileno de Alta Densidade) e concretar (plugar) as duas galerias. Em função disso, embora o projeto da barragem previsse alteamentos mantendo-se o eixo do dique original, a Samarco optou por fazer o desvio deste eixo através de recuo na elevação 855-860m, com taludes em “S”, formando um platô nessa região, sem que

para isso fosse feito qualquer projeto ou cálculo de engenharia de maneira a garantir a segurança da nova geometria, conforme descrito adiante.

Em 2014, conforme apontado no item acima, segundo o relatório do ITRB de novembro de 2014, foram observadas na região do recuo do eixo na ombreira esquerda diversas trincas e áreas saturadas e, apesar da recomendação de preenchimento da área o mais rápido possível, o preenchimento, estimado inicialmente para demorar um ano, não chegou a ser feito.

Pode-se perceber, portanto, que a barragem teve problemas crônicos ao longo de toda sua operação, que, obviamente, não foram efetivamente sanados.

### 13.6 Ausência de projeto

Conforme relatado, o início do rompimento deu-se no recuo formado pelo desvio do eixo do dique, próximo à ombreira esquerda. Este desvio não era consistente com o projeto original da barragem, de 2006/2007, elaborado pela empresa Pimenta de Ávila, que contemplava alteamentos até a elevação 920m. O projeto original previa um desvio do eixo na elevação 845m com taludes praticamente em linha reta, com pequena convexidade junto à ombreira direita, desenho característico em barragens para que o apoio das ombreiras suportasse as cargas. Mesmo esse projeto, no entanto, segundo o projetista, foi tornado obsoleto e substituído por projeto feito em 2011-2012, que previa taludes convexos até a elevação 920m, sem qualquer desvio do eixo.

Embora a Samarco tenha informado que o recuo fora feito observando-se as premissas do projeto original (altura e inclinação dos taludes e largura das bermas), não foi feito qualquer projeto ou mesmo cálculo de engenharia que pudesse atestar a resistência e estabilidade dessa nova conformação do eixo.

Além disso, o recuo feito na elevação 855-860m, avançou sobre a praia de rejeitos em cerca de 130m. Os taludes, onde relatos indicam que se iniciou a ruptura, foram erguidos sobre rejeitos que poderiam não estar completamente sedimentados e drenados, comprometendo sua estabilidade. A velocidade de alteamento das barragens alteadas a montante deve considerar as propriedades dos rejeitos, para que haja tempo para a drenagem e compactação natural do material sobre o qual serão construídos os alteamentos.

Considerando-se a altura e inclinação dos taludes e largura das bermas seguidas, de cerca de 50m de recuo para cada 20m de alteamento, a uma taxa de cerca de 10m a 15m por ano, como vinha ocorrendo, pode-se concluir que o recuo corresponde a uma antecipação no tempo necessário para que o rejeito lançado pudesse ser naturalmente drenado e ter a linha do nível freático

da barragem rebaixada.

Conforme relatos de testemunhas em entrevistas realizadas na SRTE-MG, o início da ruptura da barragem começou justamente na base do talude erguido sobre o platô de elevação 860m formado pelo recuo no eixo do dique, de uma maneira consistente com o fenômeno de liquefação, que ocorre quando o solo saturado ou parcialmente saturado perde agregação e passa a agir como uma massa líquida. A liquefação pode ocorrer por diversos fatores, dentre eles o aumento da pressão freática, abalos sísmicos (naturais ou induzidos), detonações de rochas e movimentação de equipamentos pesados sobre a estrutura, e acontece principalmente em solos arenosos e não compactados, novamente consistentes com as características da praia de rejeitos arenosos sobre a qual foram construídos os taludes.

O potencial para liquefação do solo pode ser avaliado a partir de estudos especializados. Todavia, nenhum estudo dessa natureza chegou a ser feito até a data do desastre, ocasião em que a barragem encontrava-se na cota 900m e seria alteada para a cota 920m. Segundo a empresa VOGBR, a Samarco havia lhe encomendado um estudo de liquefação para futuro alteamento da barragem da cota 920m para 940m (os projetos até então consideravam alteamento apenas até a cota 920m), que não chegou a ser feito. O estudo de liquefação do solo para a cota 900m, caso tivesse sido feito, poderia, constatado o alto potencial para liquefação, determinar medidas de segurança, como reforços ou diminuição de taxa de alteamento, prevenindo o acidente.

Embora tenha havido relatos de tremores de terra sentidos no escritório da mineradora algumas horas antes do acidente, confirmados por estações de monitoramento que colocam seus epicentros próximos da barragem, não se pode afirmar que os tremores causaram (ou foram causa contributiva para) o rompimento ou foram meramente consequência de movimentação do próprio material da barragem que já se encontrava em processo de ruptura iminente. Sismos podem também ser induzidos por grande deposição ou retirada de material que naturalmente se acomoda e são comumente observados em regiões de barragem, onde há grande carregamento do terreno ao longo do tempo. Não obstante, a magnitude dos tremores (mR de 2.0 a 2.6) não seria suficiente para iniciar por si só o processo de ruptura de uma estrutura sã e construída segundo os princípios da engenharia.

É oportuno ainda citar que todos os trabalhadores sobreviventes entrevistados que se encontravam na barragem antes de sua ruptura relataram não ter percebido qualquer tremor anormal até que o processo tivesse sido deflagrado.

### 13.7 Falta de manutenção preventiva

Nos Laudos Técnicos de Segurança anuais elaborados pela

VOGBR são apontadas, recorrentemente, diversas irregularidades que indicam falta de manutenção preventiva, como erosão na face dos taludes, trincas e outros danos em canaletas de drenagem, falta de canaletas de drenagem com lançamento de água diretamente sobre bermas, falta de cobertura vegetal (grama), presença de vegetação natural em taludes e obstrução de canais de drenagem. Dessa forma fica evidenciado que a manutenção da superfície da BRF era feita apenas de forma corretiva, já que as mesmas irregularidades eram apontadas ano após ano. Ainda, como se pode observar por fotos aéreas e de satélite anteriores ao rompimento, os taludes a partir da elevação El. 860m não possuíam qualquer cobertura vegetal. (laudo, ID. 58b4aa3 a ID. 1840525 - P. 3; grifos acrescidos)

Portanto, o relatório acima transcrito aponta que o desastre resultou de uma combinação de problemas estruturais desde a implantação da barragem em 2008, como os relacionados à erosão e drenagem, além de falhas operacionais graves, como fundamentado na sentença recorrida.

Foram apuradas diversas irregularidades, como a ausência ou inoperância de dispositivos de monitoramento (piezômetros); ausência de monitoração por inclinômetros; não cumprimento do programa de manutenção; adiamento de medidas de neutralização/eliminação de riscos já conhecidos; falta de critérios para correção de inconformidades, desde a construção da barragem; ausência de revisão do projeto original; falta de manutenção preventiva.

Desse modo, os argumentos das reclamadas de que o rompimento da barragem resultou de um evento fortuito cai por terra, já que o ato ilícito e a culpa pelo evento danoso restam incontestes, emergindo patente, sob todos os ângulos, a responsabilidade objetiva.

O que deve ser averiguado, portanto, é a existência do dano moral e material indiretamente causado ao autor em razão do rompimento da barragem, o qual foi dispensado em razão da paralisação das atividades da empresa, restando frustrados seus planos profissionais.

No TRCT (ID 84897b4 - P. 2), consta que a dispensa do autor se deu sem justa causa, mediante o pagamento das verbas rescisórias típicas da rescisão contratual e de uma indenização por demissão involuntária, no importe de R\$ 11.975,88, totalizando R\$ 47.681,04.

Segundo se observa dos Ids. ID. 3bad8ef e seguintes, o programa denominado “Programa Orientação para o Futuro” trata-se de iniciativa da reclamada, para orientar seus trabalhadores para a aposentadoria, estabelecendo planos de ações com vistas à transição da vida profissional do empregado.

Conforme se infere das regras estabelecidas pela primeira reclamada, o empregado elegível para a entrada no programa deveria ter no mínimo 45

anos de idade, sendo que a empresa tem como idade limite de permanência em seus quadros 60 anos para nível técnico operacional e 63 anos para empregados de nível superior, podendo ocorrer a saída antecipada a critério do empregado.

Após o cumprimento dos módulos, o referido programa trazia diversos benefícios ao empregado que se aposentaria, tais como: continuidade na apólice do seguro de vida da empresa, participação de um beneficiário, pagamento das verbas rescisórias, plano de saúde em um período de 12 meses corridos a partir da data do desligamento etc. (ID. 7b3c8be - P. 2).

Veja que, ao aderir ao programa, o autor iniciou planejamento de sua aposentadoria, com expectativa de permanecer na empresa até 60 anos de idade e receber os benefícios previstos, além daqueles instituídos pelo RGPS.

Registre-se que, na data da dispensa, o autor contava com 50 anos de idade, tendo laborado por mais de 30 anos na primeira reclamada, o que demonstra o bom e estável vínculo mantido entre as partes por longos anos, fazendo presumir, portanto, que o autor atingiria a idade de 60 anos ainda nos quadros da ré.

A prova emprestada (transcrita na ata de audiência de ID. 59ab2ea), quanto ao programa de aposentadoria e dispensa dos empregados, foi a seguinte:

Depoimento pessoal do preposto da 1ª reclamada: “[...] que o plano ‘Orientação para o futuro’ incluía assistência médica de 12 meses e um cartão de R\$ 5.000,00; que o trabalhador precisava participar do programa de preparação para aposentadoria e com 60 anos recebia os benefícios e era desligado; que os empregados eram chamados a participar a partir dos 42 anos e depois participavam de um *workshop* com 55 anos; que, mesmo com aposentadoria anterior pelo INSS, o trabalhador poderia continuar no plano; que o trabalhador não podia sair antes de 60 anos; que, depois do rompimento da barragem, o programa foi cortado.”

Primeira testemunha do reclamante (José Márcio Cardoso): “[...] que trabalhou na reclamada de 1985 a meados de 2016, na função de mecânico de manutenção; que participava do programa ‘Orientação para futuro’; que foi informado de todas as regras do programa; que, dentre os benefícios, tinha seguro de vida vitalício, emprego até os 60 anos, plano de saúde por 12 meses e indenização de R\$ 5.000,00; que o plano de saúde era mantido no mesmo sistema da ativa; que o depoente foi desligado com 54 anos.” Nada mais.

Primeira testemunha da 1ª reclamada (Maria Auxiliadora de Souza): “[...] que o programa ‘Orientação para o futuro’ visa

a preparar os empregados para a aposentadoria; que, pelo programa, os empregados de nível técnico e operacional têm como idade limite para o trabalho 60 anos, e os de nível superior têm como idade limite para o trabalho 63 anos; que, primeiro, o empregado é convidado a participar de um Workshop aos 45 anos de idade, e depois, aos 53 anos, participa de um seminário com orientações para aposentadoria; que, se houver necessidade, o empregado pode participar de capacitação e também fazer o repasse de conhecimento a critério do gerente; que, completando a idade limite, o empregado era desligado; que atualmente o *Workshop* e seminário estão suspensos, mas as dispensas em virtude do alcance da idade limite continuam ocorrendo com o pagamento de benefícios; que os benefícios, desde que cumpridas as etapas, são manutenção do seguro de vida de acordo com o ACT, plano de saúde por 12 meses e cartão no valor de R\$ 5.000,00; que, a partir de 55 anos, o empregado que cumprir os requisitos do INSS para aposentadoria poderá solicitar a antecipação de desligamento, desde que o faça com um ano de antecedência da data que pretende aposentar; que, mesmo cumpridas as duas primeiras etapas, a critério da reclamada, pode haver desligamento sem pagamento do benefício, caso o empregado não cumpra a terceira etapa; que o objetivo do programa é preparar os empregados emocionalmente e financeiramente para a aposentadoria.” Nada mais.

Segunda testemunha do(s) reclamado(s) (Ernane José Gonzaga): “[...] que o depoente foi um dos que divulgou o PDV para a sua equipe, repassando o que foi acordado entre o sindicato e a empresa; que deixou clara a proposta e que a decisão era pessoal de cada um; que conheceu o plano de orientação para o futuro; que o objetivo da reclamada era preparar para um futura aposentadoria; que, na sua opinião, não tinha por objetivo manter mão de obra.” Nada mais.

Primeira testemunha do reclamante (Marco Antônio Fortes da Paula): “[...] que os benefícios do programa de Orientação para o futuro são: permanecer na empresa mesmo após aposentado, até os 60 anos, plano de saúde por 12 meses após o desligamento, seguro de vida extensivo por mais 12 meses; que poderia solicitar a antecipação dos desligamentos antes dos 60 anos, desde que o pedido fosse feito com um ano de antecedência, o que dependia da aprovação da empresa; que o programa tinha por objetivo manter os empregados em virtude do conhecimento já adquirido; que o programa foi extinto com o rompimento da barragem; que o PDV a princípio foi apresentado como desligamento voluntário, mas o gerente também disse ‘eu não garanto o meu emprego e não posso garantir o de ninguém’,

disse também que os primeiros da lista seriam os aposentados, os que teriam tempo para aposentadoria, os solteiros e os demais a critério do RH, que, na época, o depoente já teria tempo para aposentadoria e por isso optou pelo PDV; que os mais antigos aderiram pelo mesmo motivo; que os *workshops* ocorriam 08 vezes por ano, no primeiro dia de folga da escala, das 08h às 17h; que, segundo a reclamada, os *workshops* ocorriam pois os empregados ficavam devendo horas para a reclamada; que os *workshops* tinham como conteúdo treinamento; que havia um cronograma do programa orientação para o futuro; que, se não participasse de determinada etapa do programa, significava que estava desligando deste; que algumas pessoas que aderiram ao PDV conseguiram novo emprego, mas a grande maioria está desempregada.” Nada mais.

Pois bem.

Saliente-se que, de fato, na ação civil pública de autos n. 001202397.2016.5.03.0069, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Samarco Mineração S.A., Vale S.A. e BHP Billiton Brasil Ltda., discutiu-se a validade do PDV implementado na empresa e a indenização por danos morais em virtude do acidente ocorrido, em lide que envolvia todos os empregados que foram desligados da empresa, devidamente representados pelo Sindicato representativo e pelo Ministério Público do Trabalho.

Infere-se do termo de audiência da citada ação (ID e48ed69), realizada em 17.11.2016, na Vara do Trabalho de Ouro Preto, que estavam presentes naquela assentada o representante do SINDIMETAL-ES, os representantes do Sindicato Metabase Mariana, o preposto da Samarco Mineração S.A., o preposto da Vale S.A., o preposto da BHP Billiton Brasil e as partes entabularam acordo, nos seguintes termos:

#### CONCILIAÇÃO:

Após negociação entre as partes presentes, partindo-se das propostas de acordo anteriormente realizadas junto ao Ministério Público do Trabalho, e com parecer favorável dos representantes das categorias profissionais, que manifestaram desejo de que a indenização abrangesse maior número de trabalhadores, inclusive aqueles empregados da ativa, chegou-se à seguinte composição, de forma aditiva ao acordo coletivo para redução de quadro e acordo coletivo de PLR 2015:

- 1) A SAMARCO concorda com a exclusão da cláusula de compensação do PDV anteriormente firmado (cláusulas 5.6 e 6.3), que fica sem efeitos.
- 2) A SAMARCO manterá os postos de trabalho dos 1.800 empregados remanescentes que não foram abrangidos pelo programa de redução de quadro, abstendo-se de promover

dispensa coletiva até 31.03.2017, entendendo-se como dispensa coletiva aquelas superiores a 1% do quadro atual efetivo por mês. Tal parâmetro não vincula nem representa o entendimento da empresa para decisões ou situações futuras.

3) Antes de efetuar novos desligamentos não abrangidos no conceito e prazo acima, a SAMARCO compromete-se a reunir com as entidades sindicais para dialogar/negociar as possíveis soluções para preservação dos empregos e comunicar o MPT sobre as negociações coletivas ajustadas.

4) A SAMARCO, a título de melhoria no pacote de indenização, pagará 02 (dois) salários nominais para os empregados a título de PLR do ano 2015, incluindo os já desligados, observados os demais critérios do acordo de PLR celebrado, inclusive quanto à elegibilidade e proporcionalidade, sem qualquer compensação da antecipação de 01 (um) salário já paga anteriormente.

4.1) O pagamento será realizado em duas vezes, nas seguintes datas, diretamente na conta bancária dos trabalhadores: 31.01.2017 e 31.03.2017.

4.2) Tal parcela tem natureza indenizatória, nos termos da lei, ressalvada eventual incidência do imposto de renda, que seguirá as regras próprias.

4.3) Fica estipulada multa de 20% em caso de inadimplemento ou atraso no pagamento, sobre o valor inadimplido, desde que a culpa pelo atraso possa ser imputada à SAMARCO. Eventuais atrasos por divergências quanto aos dados bancários fornecidos à empresa, ou compensação bancária não ensejarão a incidência da multa.

5) Fica registrado que o valor negociado na cláusula anterior abrange, também, a indenização adicional ao PDV pleiteada nesta ação.

6) A SAMARCO aceita postergar os 90 desligamentos já previstos no programa de redução do quadro de 40% que seriam realizados até setembro/2016 para 31.12.2016.

7) A Vale S.A e a BHP Billiton Brasil Ltda. responderão de forma subsidiária pelo cumprimento dos termos financeiros do acordo, em caso de inadimplemento.

Ao celebrarem o presente acordo as partes signatárias do presente instrumento reconhecem a validade dos demais termos dos programas de redução de quadro da SAMARCO MINERAÇÃO S.A assinados com as entidades sindicais de Minas Gerais e do Espírito Santo.

Com a celebração do presente acordo, é dada quitação pelo objeto do pedido nestes autos, bem como pelo objeto dos pedidos de n. 0010798-42.2016.503.0069 e 000096470.2016.517.0151, para nada mais ser reclamado pelos envolvidos sob tais títulos e envolvendo o programa de

PDV/PDI em voga, bem como a PLR/2015.

Em relação aos honorários assistenciais, não foi possível a composição, de forma que serão arbitrados pelo Juízo, adiante.

#### ACORDO HOMOLOGADO

Arbitro, a título de honorários assistenciais a favor dos sindicatos representativos das categorias profissionais, que são autores dos processos 0010798-42.2016.503.0069 e 0000964-70.2016.517.0151, bem como atuaram como assistentes nestes autos, permitindo a celebração do acordo, o valor de R\$ 800.000,00 para cada sindicato, a ser depositado em juízo, em duas parcelas, nas datas de 31.01.2017 e 31.03.2017.

Junte-se cópia desta ata no processo 0010798-42.2016.503.0069, e expeça-se ofício ao juízo da 1ª Vara do Trabalho de Guarapari/ES (Proc. 0000964-70.2016.517.0151), informando os termos do acordo, para a respectiva extinção e baixa.

Custas pelo autor, no importe de R\$ 4.000.000,00, calculadas sobre R\$ 200.000.000,00, dispensadas na forma da lei, em homenagem ao acordo celebrado.

Como se constata, restou acordada indenização adicional aos valores já fixados no PDV, no importe de 2 (dois) salários nominais, justamente como forma de compensação dos empregados pelos danos extrapatrimoniais que poderiam alegar. Ainda, o autor da ação (MPT), que pleiteava danos morais individuais e coletivos, deu quitação pelo objeto do pedido, uma vez operada a transação.

Entretanto, reputo que o pagamento das verbas rescisórias e da indenização pela dispensa não minimizam o prejuízo socioeconômico vivenciado pelo autor.

Ora, é fato público e notório a reprovável omissão da ré quanto aos procedimentos de segurança que deveria ter adotado, a fim de evitar o rompimento da barragem, o que gerou a inevitável frustração do autor, que se viu diante de enormes perdas sociais, inclusive de ordem afetiva, e econômicas, tendo em vista ter sido diretamente atingido pelo desastre, cujos impactos foram demasiados.

Merece destaque, pela pertinência, neste caso, a redução da atividade econômica, gerada pelo prejuízo causado no mercado laboral da região - paralisação da atividade econômica -, tendo em vista que outras empresas que exploravam a mesma reserva mineral não tiveram condições de se manter.

E, ainda, é inegável o impacto socioeconômico e a vulnerabilidade a que foi submetido o empregado, o qual, após laborar por 30 anos, com palpáveis expectativas de permanência em seus quadros por ainda longos

anos, em benefício da ré, viu-se desempregado em idade avançada, tendo que se recolocar no mercado.

Como muito bem asseverado na origem, incide no caso a previsão do artigo 402 do CCb, merecendo destacar que o reclamante, ante a insegurança posterior à tragédia, tomou a decisão que reputou mais segura, o que não exime a empregadora quanto aos abalos de ordem subjetiva e patrimonial causados, por sua negligência, sendo certo que deve o Judiciário atuar para fazer valer a devida reprimenda.

Desse modo, reputo que, tal qual salientado na origem, resta patente a obrigação das reclamadas de indenizar o autor, ante a frustração profissional decorrente da dispensa, além do abalo emocional pela perda de vida de colegas, pela perda do emprego e pela perda do patrimônio ambiental da região.

Saliente-se que, após o cumprimento dos módulos, o referido programa de aposentadoria trazia diversos benefícios ao empregado, tais como: continuidade na apólice do seguro de vida da empresa, participação de um beneficiário, pagamento das verbas rescisórias, plano de saúde em um período de 12 meses corridos a partir da data do desligamento etc. (ID. 7b3c8be - P. 2).

O autor, ante a insegurança e instabilidade do momento, o que é inegável (artigo 375 do CPC), teve que abrir mão de tais benefícios.

Assim, restam presentes todos os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, quais sejam, o erro de conduta do agente, revelado por um comportamento contrário ao direito, a ofensa a um bem jurídico específico da postulante e, por fim, a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado; exsurge a obrigação da reclamada de reparar os danos morais sofridos pela trabalhadora, conforme se depreende do disposto no inciso X do artigo 5º da CF/1988; artigos 186, 187 e 927, *caput*, do Código Civil.

Reitere-se que as normas de direito material contidas na Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que entraram em vigência em 11.11.2017, não se aplicam à presente contenda, tendo em vista que o contrato de trabalho teve início antes da vigência do referido diploma legal. Portanto, reputo que não se aplicam os parâmetros para quantificação do dano moral inseridos no arts. 223-A a 223-G da CLT. Ademais, o Tribunal Pleno deste eg. Regional, em sessão realizada no dia 09.07.2020, declarou inconstitucional a norma prevista nos §§ 1º e 3º do artigo 223-G da CLT (Vide 001152169.2019.5.03.0000 (ArgInc)).

Registro que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização. Para a fixação do valor, considerando-se as dificuldades da positivação do dano moral, adotam-se como critério as regras dispostas no art. 944 e seguintes do CC.

Consideram-se o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano sofrido, a necessidade de punir a conduta faltosa e o caráter pedagógico

da reparação (como efeito inibidor para prevenir que futuros empregados da reclamada tenham o mesmo tratamento dispensado ao reclamante, Teoria do Desestímulo), não se olvidando do preceito doutrinário de que a reparação não pode ser fonte de enriquecimento e sim de abrandamento da dor sofrida.

Os atos constitutivos da primeira reclamada estão encartados no ID. 4388311, os quais informam que se trata de uma sociedade anônima com sede em Belo Horizonte/MG, com capital social de 297 milhões de reais. Teve conduta ilícita e ativa no rompimento da barragem de Fundão. Ademais, o autor tem baixa possibilidade de resistência, manifestada pela dependência econômica em relação ao empregador. O pacto laboral vigeu no período de 06.03.1986 a 26.03.2019.

Diante desse panorama, na esteira da jurisprudência dessa E. Turma, mantenho o valor arbitrado na origem, qual seja, R\$ 20.000,00, em razão do princípio da vedação à *reformatio in pejus*.

Quanto aos danos materiais, registre-se que o autor pleiteou em sua inicial os lucros cessantes decorrentes da ruptura do contrato.

O Código Civil estabelece no art. 402 que o seu ressarcimento abrange parcelas de duas naturezas: o que o lesado perdeu (os chamados danos emergentes) e o que razoavelmente deixou de ganhar (lucros cessantes).

Sabe-se que os chamados lucros cessantes consideram-se como tais aquelas parcelas cujo recebimento, dentro da razoabilidade, seria correto esperar. Não se trata de mera probabilidade de alguma renda, nem se exige, por outro lado, certeza absoluta dos ganhos.

O autor requereu o valor mensal correspondente a 01 salário mínimo, acrescido de 40% em virtude da existência de 02 dependentes (esposa Isabel e filha), mais o valor correspondente à cesta básica, nos moldes em que a Samarco tem indenizado os demais atingidos pelo rompimento da barragem, pelo prazo mínimo de 36 (trinta e seis meses), retroativos à demissão.

Reitere-se que o programa de preparação para a aposentadoria do qual o autor participava instituíra vantagens para quem permanecesse na empresa até os 60 anos de idade, como seguro de vida vitalício, plano de saúde por 12 meses e indenização, sendo que o autor contava com 50 anos de idade quando foi dispensado.

Desse modo, reputo correta a sentença de origem que arbitrou a indenização por danos materiais no importe de um salário mínimo, acrescido de 20% para cada dependente (40% no total), por 36 meses após a dispensa, nos moldes das indenizações pagas pela primeira ré aos afetados diretamente pelo rompimento da barragem.

Vale lembrar, por fim, que a função primordial da Justiça do Trabalho é tutelar os direitos sociais decorrentes do trabalho humano, que é a fonte

generatriz da riqueza da sociedade, por isso mesmo não há temer o risco da banalização das ações de dano moral nesta Justiça Especial, porquanto mais grave é banalizar o próprio dano moral, já perversamente naturalizado na organização produtiva, que acaba reduzindo o ser humano que produz a mero fator coisificado da produção.

Provimto negado.

### **Da existência de grupo econômico - Responsabilidade solidária**

O d. Juízo *a quo* reconheceu a formação de grupo econômico entre as rés, condenando-as solidariamente, pelos seguintes fundamentos:

#### **A RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS**

Considerando que a 2ª e 3ª reclamadas são acionistas e controladoras da 1ª reclamada, evidente a formação de grupo econômico entre as empresas. Registra-se que as acionistas exercem influência na administração e no modelo de gestão adotado pela 1ª reclamada, atraindo a responsabilidade solidária de todas elas pelas verbas deferidas nesta ação, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT.

Em sendo solidária a responsabilidade, não há que se falar em ordem de preferência na execução.

Em primeiro lugar, cabe esclarecer que as alterações de direito material implementadas pela Lei n. 13.467/2017 não são aplicáveis ao presente feito, tendo em vista se tratar de período laborado anteriormente à sua vigência, prevalecendo a regra da irretroatividade das leis (art. 6º da LINDB).

Como cediço, a configuração do grupo econômico para fins da solidariedade prevista no § 2º do art. 2º da CLT caracteriza-se por uma reunião de interesses para a execução de um objetivo comum, o que, no caso, foi sobejamente demonstrado, consoante fundamentos explicitados acima.

A primeira ré (Samarco), em sua contestação, registra que a Vale S.A. e a BHP Billiton Brasil S.A. são suas acionistas (ID. 28f3390 - P. 2).

Dessa forma, fica evidenciada a vinculação entre as rés, seja por laços de direção, controle, administração ou mesmo coordenação para o exercício de atividades econômicas de naturezas afins, devendo ser mantida a responsabilização solidária pelas obrigações advindas da relação de emprego firmada com o autor, tal como decidido na origem.

Irrelevante para a imputação da responsabilidade solidária o fato de ter o empregado sido contratado pela primeira reclamada.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial amplamente majoritário pontifica que, para a constituição de grupo econômico, é exigida somente a existência de relação de coordenação entre as empresas dele integrantes.

Assim, mantenho a responsabilidade solidária das reclamadas pelo cumprimento das obrigações trabalhistas devidas ao reclamante.

Irretocável, portanto, a r. sentença no particular.

Nego provimento.

### **Do índice de correção monetária**

Para fins de atualização dos créditos trabalhistas, o d. Juízo de primeiro grau determinou a observância da Súmula 73 do TRT3.

Não se conformando, insurgem-se as reclamadas, propugnando pela reforma da r. decisão de origem para que seja determinada a aplicação da TR.

Analiso.

Em 27.06.2020, o Ex.<sup>mo</sup> Ministro Gilmar Mendes, na Ação Direta de Constitucionalidade n. 58, concedeu liminar para suspender o julgamento de todos os processos em curso nesta Especializada que discutam o índice de correção a incidir sobre débitos trabalhistas resultantes de condenação judicial - Taxa Referencial (TR) ou Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

Transcrevo:

[...] Ante o exposto, defiro o pedido formulado e determino, desde já, *ad referendum* do Pleno (art. 5º, § 1º, da Lei 9.882 c/c art. 21 da Lei 9.868) a suspensão do julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos artigos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467 /2017, e o art. 39, *caput* e § 1º, da Lei 8.177/91.

Em nova decisão, datada de 1º.07.2020, proferida em sede de agravo interno interposto pela Procuradoria Geral da República, esclareceu o Ministro Gilmar Mendes, sobre a delimitação do alcance da suspensão nacional dos processos:

[...] Por fim, cumpre esclarecer o alcance da medida cautelar deferida, até mesmo considerando as interpretações controvertidas advindas da decisão agravada que têm sido veiculadas nos últimos dias. Dada a própria essência do instituto, a suspensão nacional de processos em sede de ADC com fundamento no art. 21 da Lei 9.868/1999 tem por objetivo apenas o de preservar as relações fáticas passíveis de serem afetadas pelo julgamento de mérito da ADC. Por essa razão, em diversos precedentes, o STF já decidiu que o efeito da aplicação do art. 21 da Lei 9.868/1999 consiste tão somente em obstar a prolação de decisão que tenha

por pressuposto a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade da norma impugnada (nesse sentido, cf. ADC 49 MC, Rel. Min. Sydney Sanches, Tribunal Pleno, julgado em 11.02.1998, DJ 21.05.1999, e ADC 9 MC, Rel. Min. Néri da Silveira, Red. p/ Acórdão: Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ 23.04.2004.)

O que se conclui, neste viés, é que qualquer discussão atinente ao tema evidencia-se, neste momento, e considerando as particularidades do caso concreto, processual e juridicamente inadequada.

Por certo, em exercício deontológico da jurisdição, permeado pelos preceitos da ética e da cooperação, o respeito aos precedentes é medida que se impõe, razão pela qual não se pode desconsiderar a decisão liminar proferida pelo E. STF, Guardiã da Constituição, nos autos da ADC n. 58.

A este respeito, o Código Ibero-americano, ao elencar os princípios da Ética Judicial, enuncia como deveres do Juiz, dentre outros, a independência, a imparcialidade, a motivação, a equidade, a transparência e a responsabilidade institucional.

Evidencia o Código que

As instituições que, no âmbito do Estado constitucional, garantem a independência judicial não estão dirigidas a situar o Juiz numa posição de privilégio. A sua razão de ser é a de garantir aos cidadãos o direito de serem julgados com parâmetros jurídicos, como forma de evitar a arbitrariedade e de realizar os valores constitucionais e salvaguardar os direitos fundamentais. (artigo 1º).

Explicita, ainda, que “O Juiz deve exercer com moderação e prudência o poder que acompanha o exercício da função jurisdicional” (artigo 8º) e ressalta que

A obrigação de motivar as decisões orienta-se para assegurar a legitimidade do Juiz, o bom funcionamento de um sistema de impugnações processuais, o adequado controle do poder do qual os juízes são titulares e, em último caso, a justiça das resoluções judiciais. (artigo 18)

Estabelece, outrossim, que “O Juiz deve esforçar-se para contribuir, com os seus conhecimentos teóricos e práticos, para o melhor desenvolvimento do Direito e da administração de justiça.” (artigo 34)

Portanto, muito além do que um “dever” de obediência aos precedentes, ou de uma “disciplina judiciária” a ser seguida às cegas, a deontologia jurídica no exercício da magistratura exige a cooperação com a transparência,

a segurança e a estabilização das decisões judiciais, colaborando com a administração e manutenção de um sistema harmônico de acesso à Justiça onde, inclusive, as Cortes Superiores servem de exemplo para o sistema.

Firme neste desiderato, e volvendo-se especialmente à situação dos autos, ante a decisão liminar proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, em consonância com a deontologia jurídica, especificamente quanto ao índice aplicável para fins de atualização dos créditos trabalhistas, considerada, ainda, a avançada fase processual em que se encontra o presente feito, já em pauta de julgamento, em observância aos princípios da celeridade e economia processual, atento, outrossim, à natureza alimentar do crédito do trabalhador, entendo que o debate quanto ao índice de correção monetária aplicável deverá ser retomado na fase de execução, caso outra instância não o faça, uma vez que se trata de decisão monocrática, proferida em Tutela Provisória Incidental, *ad referendum* do Pleno (§ 1º do art. 5º da Lei n. 9.882 c/c art. 21 da Lei n. 9.868).

E, no aspecto, destaco o entendimento da d. Turma no sentido de que a discussão acerca do índice de correção monetária na fase de execução não agride a coisa julgada, não se cogitando em violação ao inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal e tampouco em *reformatio in pejus*, uma vez que o índice a ser utilização para fins de atualização dos créditos trabalhistas trata-se de mero critério de cálculo.

Com efeito, a teor do entendimento estratificado na Súmula 211 do Col. TST e do disposto no artigo 322 do CPC, os critérios de correção monetária e juros de mora compreendem-se no principal, implícito no pedido das partes. Trata-se de critérios e parâmetros para a liquidação da r. sentença, de forma que sua definição e implementação na fase de cumprimento, ainda que ausente determinação na fase de conhecimento, é plenamente possível, não havendo se falar sequer em coisa julgada material.

Destaca-se, ainda, a previsão contida no inciso I do art. 491 do CPC, segundo o qual,

Na ação relativa à obrigação de pagar quantia, ainda que formulado pedido genérico, a decisão definirá desde logo a extensão da obrigação, o índice de correção monetária, a taxa de juros, o termo inicial de ambos e a periodicidade da capitalização dos juros, se for o caso, salvo quando:

I - não for possível determinar, de modo definitivo, o montante devido.

Registre-se, ademais, que a atualização dos créditos trabalhistas, mero critério de cálculo como anteriormente pontuado, diz respeito tão somente a uma verba acessória, não se mostrando nem adequada, nem eficaz, nem

eficiente e muito menos plausível a suspensão do feito em sua inteireza, sabendo-se que outros temas encontram-se em plena possibilidade de análise e julgamento desde já.

Note-se, inclusive, que, na própria decisão tutelar, o Ex.<sup>mo</sup> Ministro Gilmar Mendes afirmou que a Justiça do Trabalho terá papel fundamental no enfrentamento da crise econômica e social, devendo estimular soluções consensuais e decisões judiciais durante o período em que perdurarem as consequências socioeconômicas da pandemia.

Veja-se, *in verbis*:

Nesse período recente, o STF tem zelado pela adequação constitucional de medidas extremas que buscam conter os impactos econômicos adversos da crise. Individualmente, tenho defendido, inclusive de forma pública, a necessidade de o Poder Executivo Federal envidar esforços para a aprovação de benefícios sociais temporários que amenizem os impactos econômicos negativos da pandemia do Covid-19. Por fim, considerando o atual cenário de pandemia, entendo que a Justiça do Trabalho terá papel fundamental no enfrentamento das consequências da crise econômica e social, com a estimulação de soluções consensuais e decisões judiciais durante o período em que perdurarem as consequências socioeconômicas da moléstia. (grifou-se)

Portanto, a leitura atenta da r. decisão proferida em sede de tutela demonstra que o próprio Ministro Gilmar Mendes fez referência expressa à estimulação de decisões judiciais, sendo, portanto, mais razoável e condizente com os princípios que norteiam tanto esta Justiça Especializada, especificamente, como o direito brasileiro, postergar a análise do feito tão somente em relação à matéria atinente ao índice de correção monetária, o que poderá ser decidido em sede de execução.

Nunca é demais relembrar, seja às partes, aos órgãos jurisdicionais, aos advogados, o texto do art. 764 da nossa sábia Consolidação das Leis do Trabalho, que, desde 1943, assim dispõe:

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

[...]

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Igualmente, é possível extrair da r. decisão liminar proferida que fora determinada a suspensão do julgamento do tema, o que não se confunde com

a suspensão do processo, hipótese na qual o feito deve ser paralisado no exato estado em que se encontra.

Pelo exposto, dou parcial provimento ao apelo para determinar que seja postergada para a fase de execução de sentença a discussão acerca do índice de correção monetária aplicável, assegurando às partes a incoerência da preclusão.

## **Da matéria em comum ao recurso da terceira reclamada e do autor**

### **Dos honorários de sucumbência**

Pugna a terceira reclamada pelo arbitramento dos honorários de sucumbência, bem como o autor pela majoração do valor arbitrado.

O juízo de origem assim se manifestou acerca dos honorários de sucumbência:

#### DA JUSTIÇA GRATUITA/DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Defere-se ao Sindicato autor os benefícios da Justiça Gratuita tendo em vista a declaração de pobreza formulada na inicial, sem prova em contrário, vedada a discriminação do litigante trabalhista em relação aos demais (ver artigo 99, § 3º, do CPC/2015), mormente em se tratando de parte estruturalmente hipossuficiente e que teve suas fontes de custeio fortemente limitadas pela reforma trabalhista, que teve o claro propósito de restringir o acesso à justiça laboral pelo hipossuficiente e de enfraquecer a atuação sindical, o que não encontra amparo constitucional ou convencional.

Aplicam-se, de forma combinada, o art. 790, § 3º, da CLT, a Lei 1.060/1950 e o art. 14, § 1º, da Lei 5.584/1970, no particular, ao Sindicato na representação dos trabalhadores.

Concedo, ainda, diante da sucumbência da ré, honorários advocatícios, os quais serão calculados à razão de 5% do valor da condenação. Cabe salientar que, em relação à indenização por danos morais, aplica-se o disposto na Súmula 326 do STJ, não havendo sucumbência em caso de valor fixado em montante inferior ao postulado.

Cabe salientar que os dispositivos relativos ao acesso à justiça na Lei 1.3467/17 tiveram sua constitucionalidade arguida pela Procuradoria Geral da República em ação perante o STF por afronta à isonomia e ao direito de acesso à justiça com os argumentos acima indicados.

Tais dispositivos são, ainda, contrários aos princípios do art. 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e à Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos

presente, por exemplo, no caso *Cantos vs Argentina*, parágrafo 55 ([http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_97\\_esp.pdf](http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_97_esp.pdf) - acesso nesta data), que exprime “*Este Tribunal estima que para satisfacer el derecho de acceso a la justicia no basta que en el respectivo proceso se produzca una decisión judicial definitiva. También se requiere que quienes participan en el proceso puedan hacerlo sin el temor de verse obligados a pagar sumas desproporcionadas o excesivas a causa de haber recurrido a los tribunales. [...]*”. (Este Tribunal considera que para satisfazer o direito de acesso à justiça não basta que no respectivo processo se produza uma decisão judicial definitiva. Também se requer que quem participe no processo possa fazê-lo sem o temor de se ver obrigado a pagar somas desproporcionadas ou excessivas pelo fato de haver recorrido aos tribunais. [...]), à qual o Brasil está vinculada, podendo ser aplicada de ofício e sua aplicação vem sendo incentivada pelo próprio Conselho Nacional de Justiça, mediante convênio de cooperação.

Inicialmente, conforme salientado em tópico anterior, a presente ação trabalhista foi ajuizada em 12.03.2018, posteriormente às alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017.

O C. TST aprovou a Instrução Normativa 41/2018, que explicita normas de direito processual relativas à Lei n. 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) e, de acordo com o texto aprovado, a aplicação das normas processuais previstas pela reforma é imediata, sem atingir, no entanto, situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei revogada.

Além disso, a Instrução Normativa 41/2018 disciplinou especificamente a questão dos honorários advocatícios sucumbenciais:

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei n. 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei n. 5.584/1970 e das Súmulas n. 219 e 329 do TST.

Assim, tendo em vista que se trata de ação ajuizada após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, devidos os honorários advocatícios de sucumbência, em face do que dispõe o art. 791-A da CLT.

Considerando que foi mantida a sentença de origem em sua integralidade, não há falar em arbitramento dos honorários em favor dos patronos da reclamada, haja vista a procedência dos pedidos do autor.

Registre-se que o fato de a pretensão ter sido acolhida em parte não

implica sucumbência parcial, para efeitos de responsabilidade pelo pagamento de honorários.

Quanto ao percentual arbitrado, nos termos do citado artigo:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No tocante à alteração dos percentuais fixados a título de honorários sucumbenciais, considerando-se a natureza da causa, o tempo de duração da ação e também o grau de complexidade, assim como os parâmetros adotados nesta d. Turma, reputo por razoável o percentual arbitrado na origem.

Rejeito.

### **Do questionamento**

Toda a matéria controvertida foi devidamente examinada no voto. O dever constitucional de fundamentar a decisão (art. 371 do CPC/2015, inciso IX do art. 93 da CF/1988 e art. 832 da CLT) foi observado no presente julgado, estando efetivamente entregue a prestação jurisdicional. Além disso, nos termos da OJ 118 da SBDI-1 do TST, havendo tese explícita sobre a matéria suscitada no recurso, a decisão encontra-se devidamente fundamentada, sem a necessidade de menção expressa a todos os dispositivos legais suscitados, para que se tenham por prequestionados. Portanto, sendo explicitados no acórdão todos os fundamentos que levaram o Colegiado à formação de seu convencimento, encontra-se a decisão motivada e a matéria já suficientemente prequestionada para fins da Súmula 297 do C. TST.

### **CONCLUSÃO**

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes e, no mérito, nego provimento ao recurso do autor e dou provimento parcial aos recursos

das reclamadas apenas para determinar que seja postergada para a fase de execução de sentença a discussão acerca do índice de correção monetária aplicável, assegurando às partes a inoccorrência da preclusão.

Mantido o valor da condenação porque compatível.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária telepresencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso do autor; unanimemente, deu provimento parcial aos recursos das reclamadas apenas para determinar que seja postergada para a fase de execução de sentença a discussão acerca do índice de correção monetária aplicável, assegurando às partes a inoccorrência da preclusão. Mantido o valor da condenação porque compatível.

Tomaram parte no julgamento os Ex.<sup>mos</sup>: Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (Relatora), Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault (Presidente) e Juiz Cláudio Roberto Carneiro de Castro.

Ausentes, em virtude de gozo de férias regimentais, os Ex.<sup>mos</sup>. Desembargadores Emerson José Alves Lage e Adriana Goulart de Sena Orsini, sendo convocados para substituí-los, respectivamente, os Ex.<sup>mos</sup> Juízes Cláudio Roberto Carneiro de Castro e Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Participou do julgamento a Ex.<sup>ma</sup> representante do Ministério Público do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Maria Christina Dutra Fernandez.

Sustentação oral: Advogada Isabela Cristina Dias Rocha, pela 1<sup>a</sup> reclamada.

Julgamento realizado em Sessão telepresencial, em cumprimento à Resolução GP n. 139, de 07 de abril de 2020 (\*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 04 de maio de 2020).

Belo Horizonte, 17 de agosto de 2020.

ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA  
Juíza Convocada Relatora

**TRT-0002353-66.2012.5.03.0104 (AP)**

Publ. no "DE" de 17.07.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02.06.2020

Valor da causa: R\$ 35.000,00

AGRAVANTE: CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.

AGRAVADO: ALEXANDRO SILVA COSTA

RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE

**EMENTA: SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO - ARE 1.121.633/GO - TEMA 1.046 - PRECLUSÃO. Ainda que o trânsito em julgado tenha ocorrido após a publicação da decisão proferida nos autos do ARE 1.121.633/GO, não é o caso de suspensão da execução, por ter operado a preclusão lógica e consumativa, tendo em vista que a executada não se insurgiu contra a continuidade dos atos executórios em momento oportuno.**

Vistos os autos, relatado e discutido o presente agravo de petição interposto, decide-se:

## **1 - RELATÓRIO**

O MM. Juiz do Trabalho Marcelo Segato Moraes, da 4ª Vara do Trabalho de Uberlândia, por meio da r. decisão de Id 47920d3, nos autos da execução trabalhista movida por ALEXANDRO SILVA COSTA contra CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A, indeferiu o pedido de suspensão da execução apresentado pela executada.

Agravo de petição interposto pela executada (Id 7cc225a) versando sobre suspensão da execução.

Procuração e substabelecimento da executada (Id 8357116).

Contrarrazões do exequente, com preliminar de não conhecimento do recurso (Id c834ed0).

## **2 - ADMISSIBILIDADE**

### **Preliminar de não conhecimento do agravo de petição, arguida em contraminuta**

O exequente suscita preliminar de não conhecimento do apelo em razão de ausência de delimitação de valores.

A preliminar não merece acolhida, porquanto a discussão em comento diz respeito à suspensão do processo em razão da decisão proferida nos autos do ARE 1.121.633/GO.

Rejeito a preliminar.

Estando presentes os pressupostos de admissibilidade, conhecimento do agravo de petição da executada.

## **3 - FUNDAMENTOS**

### **Suspensão da execução**

Insiste a executada na suspensão da execução em razão da decisão proferida em 28.06.2019 pelo Ministro Gilmar Mendes no julgamento do ARE 1.121.633/GO, que determinou a suspensão de todos os processos no território nacional em que se discute a validade de pactos coletivos, tendo em vista o Tema n. 1.046, com Repercussão Geral.

Ao exame.

Nos autos do ARE 1.121.633/GO, decisão publicada em 28.06.2019, foi reconhecida a repercussão geral da questão relativa à validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, com determinação de suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do § 5º do artigo 1.035 do CPC.

Na hipótese, ainda que o trânsito em julgado tenha ocorrido em 23.10.2019 (Id bc9ad72 - P. 2), após a publicação da decisão proferida nos autos do ARE 1.121.633/GO, não é o caso de suspensão da execução, por ter operado a preclusão lógica e consumativa.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 20.11.2012, em que os pedidos foram julgados improcedentes pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Uberlândia (Id 1bef08a).

Em julgamento do recurso ordinário interposto pelo reclamante, esta d. Turma condenou a ré ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de progressão horizontal, diferenças do adicional de periculosidade decorrentes da integração de todas as parcelas de natureza salarial na base de cálculo da parcela, horas extras e reflexos (Id a308549).

A reclamada interpôs recurso de revista (Id b50ebeb), que não foi conhecido (Id 8e47101). Apresentou agravo de instrumento (Id 7f12028), e a decisão foi mantida pelo c. TST (Id 37a20a1).

A ré interpôs, ainda, recurso extraordinário em 30.08.2017 (Id 251de78), cujo seguimento foi negado, por não se tratar de uma das hipóteses de cabimento do recurso (Id 2a67c41 - P. 2).

A ré recorreu da decisão por meio de agravo interno (Id d958469), cujo seguimento foi negado em 23.09.2019 (Id 373d6b5), ocorrendo o trânsito em julgado em 23.10.2019.

Na hipótese, enquanto a reclamada esgotava todos os meios de recurso contra a decisão de mérito, foi deferido o processamento da execução provisória em 27.07.2016 (Id 4b0e527).

A reclamada garantiu a execução e apresentou embargos à execução em 11.05.2017 (Id 83dc0e8), que foram julgados parcialmente procedentes para determinar a retificação dos cálculos a respeito das diferenças salariais e em relação ao quantitativo de horas extras (Id 55da5e1). A decisão foi mantida por esta d. Turma, em julgamento do agravo de petição interposto pelas partes (Id 02ace90).

Foi emitido alvará para saque de valores depositados ao exequente em 02.10.2018 (Id 3f3daa1), prosseguindo a execução quanto aos valores remanescentes.

Note-se que não houve qualquer insurgência da executada em relação à liberação dos valores ao exequente, sendo que, apenas em 14.04.2020, a ré requereu a suspensão da execução.

Contudo, operou-se a preclusão lógica e consumativa, que impede a executada de se opor, neste momento processual, à continuidade dos atos executórios com os quais já concordou anteriormente.

Note-se que a executada foi intimada do trânsito em julgado da decisão em 04.03.2020 (Id 1bc302e) e, apenas após requerimento do autor, requereu a suspensão da execução em 14.04.2020.

A prática de tais atos processuais demonstra, inequivocamente, que a executada concordou com o prosseguimento da execução, não tendo apresentado oportunamente nenhuma insurgência contra os atos executórios adotados na origem.

Assim, como a liberação dos créditos ao autor não foi impugnada pela ré, a suspensão da execução foi suplantada pelo efeito da preclusão.

Assim, operada a preclusão lógica ou consumativa, não é possível a suspensão da execução.

Importante ressaltar, ainda, que o trânsito em julgado foi certificado em 23.10.2019, tratando-se inegavelmente de processo em fase de execução definitiva.

Dessa forma, não há que se falar em suspensão da presente execução, já que a referida decisão liminar proferida pelo Ex.<sup>mo</sup> Ministro

Gilmar Mendes, do STF, no bojo do Recurso Extraordinário n. 1.121.633/GO (Tema de Repercussão Geral 1046), não possui alcance sobre títulos em execução, já transitados em julgado.

Ademais, é entendimento desta d. Turma que a liminar proferida pelo Ex.<sup>mo</sup> Ministro Gilmar Mendes atinge, neste Tribunal Regional, apenas os processos em grau de recurso ordinário, que ainda estiverem em fase de conhecimento. Quando se tratar de processos em grau de recurso de revista, a decisão de suspensão deverá ser cumprida pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, também em fase de conhecimento.

Para discutir a alegada inexigibilidade do título judicial, a parte deve se valer das vias processuais adequadas.

Portanto, nego provimento ao agravo de petição.

Nego provimento.

#### **4 - CONCLUSÃO**

Rejeito a preliminar arguida pela exequente e conheço do agravo de petição interposto pela executada. No mérito, nego-lhe provimento.

#### **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, à unanimidade, rejeitou a preliminar arguida pela exequente e conheceu do agravo de petição interposto pela executada; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte no julgamento os Ex.<sup>mos</sup>: Desembargador Emerson José Alves Lage (Presidente e Relator), Juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro e Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini.

Ausente, em virtude de gozo de férias regimentais, a Ex.<sup>ma</sup> Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, sendo convocada para substituí-la, a Ex.<sup>ma</sup> Juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro.

Presente ao julgamento a Ex.<sup>ma</sup> representante do Ministério Público do Trabalho, Dr<sup>a</sup> Júnia Castelar Savaget.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 07 de julho de 2020 e encerrada às 23h59min do dia 09 de julho de 2020, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP N. 139, de 07 de abril de 2020 (\*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 04 de maio de 2020).

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE  
Desembargador Relator

**TRT-0010763-10.2019.5.03.0156 (AP)**

Publ. no "DE" de 04.09.2020

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27.02.2020

Valor da causa: R\$ 46.453,37

AGRAVANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
AGRAVADO: CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL E DE FORMAÇÃO  
PEQUENINOS DE JESUS

RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA  
ORSINI

**EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo Ministério Público do Trabalho deve ser executado nesta Justiça Especializada, a teor do art. 876 da CLT.**

## **RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de petição em que figuram, como agravante, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e, como agravado, CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL E DE FORMAÇÃO PEQUENINOS DE JESUS.

A Vara do Trabalho de Frutal, através da r. decisão de ID. 825b155 da lavra da MM. Juíza do Trabalho THAISA SANTANA SOUZA SCHNEIDER, indeferiu a inicial e julgou extinta a execução, nos termos do inciso I do art. 924 do CPC.

Não se conformando, insurge-se o Ministério Público do Trabalho, em agravo de petição de ID. 25ce205, suscitando a preliminar de nulidade da sentença por falta de prestação jurisdicional, bem como a preliminar de litispendência, e, no mérito, pretendendo a reforma do julgado no que concerne ao prosseguimento da execução e termo de ajuste de conduta.

Intimada, a executada apresentou contraminuta sob ID. 62a8145.  
É o relatório.

## VOTO

### **Juízo de admissibilidade**

Ciente o exequente da r. decisão de ID. 825b155 em 30.01.2020, próprio e tempestivo o agravo de petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho no ID. 25ce205, protocolizado em 10.02.2020, assinado digitalmente pela Dr<sup>a</sup> Lea Emile Maciel Jorge de Souza.

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho.

### **Das preliminares**

#### **Exceção de incompetência - Competência da Justiça Comum - Arguição em contraminuta**

#### **Nulidade de julgado por ausência de prestação jurisdicional - Competência da Justiça do Trabalho - Execução de termo de ajuste de conduta**

Em contraminuta, a agravada aduz que a execução do TAC deve ser realizada na Justiça Comum, não entendendo ser competente esta Especializada.

Argui o Ministério Público do Trabalho, por seu turno, a preliminar de nulidade da r. decisão de origem, por ausência de prestação jurisdicional, ao argumento de que a decisão proferida é nula por ofensa ao artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.

Examino.

Intimada para apresentar defesa (despacho de ID. 878d5d8), a executada apresentou impugnação (ID. afa1aba) suscitando a exceção de incompetência, alegando a existência de Alvará Judicial concedido pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais - Justiça Comum -, requerendo que a execução do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - fosse realizada na Justiça Comum. Asseverou, ainda, que a competência para processar e julgar o requerimento de Alvará Judicial é da Justiça Estadual, aduzindo, inclusive, que referida matéria foi enfrentada pelo STF na ADI 5326/DF.

A d. magistrada proferiu a sua decisão, reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para execução dos Termos de Ajuste de Conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, consoante as disposições do art. 876 da CLT.

O Ministério Público do Trabalho, em razões recursais, argumenta que, seja em função do objeto desta ação (execução de TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho), seja em razão da matéria de fundo da

discussão (trabalho de adolescentes na venda de cartões de zona azul em ruas e logradouros), a competência para apreciação é da Justiça do Trabalho.

Asseverou, ainda, o MPT que:

[...] apesar de não constar expressamente da decisão posicionamento claro e definitivo do Magistrado de primeiro grau acerca da competência para avaliar as relações de trabalho de crianças e adolescentes, pode-se presumir que o Magistrado entendeu pela competência da Justiça Comum, na medida em que, mesmo reconhecendo a competência desta especializada para a execução do TAC, assevera a necessidade de respeito à decisão proferida em sede de alvará. Percebe-se, pois, que a decisão é confusa e, pior, no meio da confusão de raciocínio que mistura proteção ao trabalho de crianças e adolescentes com autorização concedida pela Justiça Estadual, o ilustre julgador abre mão completamente de sua competência, por ele mesmo reconhecida, para processar e julgar esta ação de execução.

Por fim, alegou não ser possível negar a prestação jurisdicional, indeferindo a inicial e, por corolário, extinguindo a execução.

Pois bem.

De plano é imprescindível ressaltar que o objeto da presente demanda é ação de execução de obrigação de fazer e pagar quantia certa fundada em título executivo extrajudicial - termo de ajuste de conduta (ID. 18666c2).

Nesse aspecto, é certo que a Justiça do Trabalho é a competente para executar o Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho, o qual possui eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 876 e seguintes da CLT.

Nesse sentido, os seguintes precedentes do C. TST, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. ALEGAÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. 1. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado perante o Ministério Público do Trabalho constitui espécie de título executivo extrajudicial no Processo do Trabalho (art. 876 da CLT). Da interposição de agravo de petição na execução de TAC é cabível o Recurso de Revista na forma do disposto no art. 896, § 2º, da CLT e na Súmula n. 266 do TST, ou seja, dependente de comprovação de violação literal e direta de dispositivo da Constituição da República. 2. Na espécie, o TRT da 8ª Região entendeu que o Município executado cumprira fielmente as condições firmadas no TAC, de modo que a pretensão recursal encontra óbice intransponível na Súmula n.

126 do TST, que veda o reexame de fatos e provas na via recursal de natureza extraordinária. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-41-44.2010.5.08.0106, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 25.11.2016.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Demonstrada possível violação do art. 114, I e IX, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O entendimento da Sexta Turma é de que o Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo Ministério Público do Trabalho deve ser executado nesta Especializada. Logo, a decisão do Tribunal Regional que decidiu em sentido contrário violou o art. 114, I e IX, da CR. Ressalva do entendimento da Relatora. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-24190-51.2014.5.24.0096, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 25.05.2018.)

Desse modo, não há falar em nulidade por falta de prestação jurisdicional, eis que a competência para executar Termo de Ajuste de Conduta é da Justiça do Trabalho e assim se pronunciou o d. juízo de primeiro grau.

Para se evitar questionamentos de ausência de prestação jurisdicional, salienta-se que o MPT defendeu que a existência de relação de trabalho atrai a competência material da Justiça Especializada, vocacionada para análise das condições de trabalho, especialmente no tocante a crianças e adolescentes. Portanto, o cerne da presente ação é a relação jurídica havida entre a executada e as crianças em trabalho em ruas e logradouros, para que não haja a exploração do trabalho infantil, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho, nos moldes do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal.

Argumenta que, quanto à alegação de que a Justiça Comum seria a competente para conceder o alvará para trabalho de crianças e adolescentes em ruas e logradouros, vendendo cartões de zona azul, nos termos da decisão proferida na ADI 5326, é preciso considerar que essa Ação Direta de Inconstitucionalidade tem por objeto a expedição de alvará para participação artística, o que não se confunde com a relação de trabalho artístico e muito menos se confunde com qualquer outra relação de trabalho infantil, ainda mais quando enquadrada na lista das piores formas de trabalho infantil, devendo, portanto, aplicar a técnica do *distinguish*.

A 3ª Turma do C. TST, por meio do voto da Lavra do Ministro Relator, Alexandre de Souza Agra Belmonte, examinou, minuciosamente, o alcance da decisão proferida pelo E. STF na ADI 5326 e as implicações sobre a autorização para o trabalho infantil. Trata-se de acórdão publicado em 05.04.2019, no qual ficou assentado que “[...] a expedição de alvará para o trabalho infantil não se confunde com a autorização para a participação de menores em eventos ou representações artísticas, ‘esta, sim, a cargo da Justiça Comum’.” Transcreve-se *ipsis litteris*:

SEGREDO DE JUSTIÇA - PROCESSO ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/2014 E 13.105/2015. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA 40 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO DESPACHO DENEGATÓRIO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A efetiva possibilidade de decisão de mérito favorável aos interesses do agravante permite que se ultrapasse eventual nulidade do despacho denegatório do recurso de revista - aplicabilidade do artigo 282, § 2º, do CPC de 2015. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - TRABALHO INFANTIL “ARTÍSTICO” MORALMENTE DEGRADANTE - TUTELA INIBITÓRIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. A razoabilidade da tese de violação do artigo 114, I e IX, da CF torna recomendável o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA. O artigo 246 do RITST restringe o exame da transcendência aos recursos interpostos contra decisões proferidas na vigência da Lei n. 13.467/2017. Considerando que o acórdão regional foi publicado antes de 11.11.2017, a análise da admissibilidade do apelo ficará limitada aos pressupostos do artigo 896 da CLT. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - TRABALHO INFANTIL “ARTÍSTICO” MORALMENTE DEGRADANTE - TUTELA INIBITÓRIA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. *DISTINGUISHING* EM RELAÇÃO À HIPÓTESE ANALISADA NA ADI 5326/SP. O Ministério Público do Trabalho da 2ª Região ajuizou a presente Ação Civil Pública tendo por pressuposto fático a exploração do trabalho do menor P.M.T, que atuava como “MC”, de apenas 12 anos de idade. Consta da petição inicial que a criança se apresentava em *shows* noturnos promovidos pela ré, sem o acompanhamento de seus pais, cantando músicas com conteúdo pornográfico, apologia ao

estupro de vulnerável e incentivo ao consumo de drogas. Levando em consideração o desinteresse da empresa na assinatura do Termo de Ajuste de Conduta, requereu o *parquet* a tutela preventiva inibitória e as respectivas *astreintes*, bem como indenização por dano moral coletivo em valor não inferior a R\$ 2.000.000,00. O juízo de primeiro grau declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para examinar as obrigações de fazer e de não fazer elencadas nos pedidos de 1 a 14 da exordial, ao fundamento de que a hipótese dos autos se subsumiria ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 5326. Nada obstante, avançou no julgamento da pretensão reparatória, por entender que a indenização pela ofensa aos valores extrapatrimoniais da sociedade não estaria vinculada à repartição da competência jurisdicional para dirimir questões afetas à expedição de alvarás para o trabalho artístico infantil. O Tribunal Regional do Trabalho, por sua vez, acolheu a tese defendida pela reclamada, de que o julgamento liminar da ADI 5326 seria suficiente para retirar da Justiça Especializada a competência para o exame de quaisquer assuntos relacionados à infância e juventude. Nesse sentir, anulou a decisão de origem e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual. Tomando-se como ponto de partida as razões declinadas no acórdão, é de fácil percepção que o deslinde da controvérsia passa necessariamente pela verificação da existência, ou não, da similitude fática e jurídica entre o caso concreto examinado nos presentes autos e os efeitos abstratos da situação analisada pelo STF no julgamento da ADI 5326, os quais, evidentemente, urge verificar de maneira minuciosa, mormente em razão da alta relevância da matéria. No dia 27.09.2018, o plenário da Suprema Corte decidiu, por maioria (vencida a ministra Rosa Weber), referendar medida cautelar concedida pelo ministro Marco Aurélio em favor da Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão - ABERT - para suspender, em caráter provisório, a eficácia da expressão “inclusive artístico” constante do item II da Recomendação Conjunta TRT2/ MPT2/ TRT15/ MPT15/ TJSP/ MPSP n. 1/2014. Referido documento havia aconselhado aos juízes e procuradores atuantes no Estado de São Paulo a observância da competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de controvérsias concernentes à autorização para o trabalho de crianças e adolescentes, inclusive o artístico e o desportivo, e questões conexas dele derivadas. A decisão proferida na ADI 5326 também afastou os efeitos do Ato GP/TRT2 n. 19/2013 e do Provimento GP/CR/TRT2 n. 7/2014, responsáveis pela instituição do Juízo Auxiliar da Infância e Juventude e dos parâmetros de instrução dos processos para concessão de autorização de trabalho infantil pelo TRT da 2ª Região. O STF entendeu que referidos atos normativos

padeceriam de inconstitucionalidade formal, por versarem sobre distribuição de competência e criação de órgão jurisdicional à míngua de lei ordinária nesse sentido, bem como de inconstitucionalidade material, por estabelecerem a competência da Justiça do Trabalho sem o respaldo nos artigos 22, I, 113, 114, I e IX, e 227 da CF. Ressaltou que os parâmetros condicionais mínimos previstos no artigo 149, § 1º, do Estatuto da Criança e do Adolescente, tais quais a observância dos princípios da lei, da adequação do ambiente, da frequência e da natureza do espetáculo artístico, seriam bastantes para evidenciar o caráter cível da cognição a ser desempenhada pelo juiz. Destacou, outrossim, os predicados e as capacidades institucionais da Justiça da Infância e da Juventude para o relevante mister de expedir alvarás com a finalidade de autorizar a participação de crianças e adolescentes em eventos artísticos. É certo que os dispositivos da Lei n. 8.069/1990 responsáveis pela concretização do artigo 227 da CF na distribuição da competência material da Justiça da Infância e da Juventude atribuem a esse ramo da Justiça Comum a prerrogativa da autorização para a entrada e permanência da criança e do adolescente desacompanhado em locais destinados ao público adulto. Também não se olvida de que seja dessa espécie do Poder Judiciário a responsabilidade pela expedição de alvarás para a participação de menores em espetáculos públicos e certames de beleza. Tais normas estão expressas na lei, sobretudo no artigo 149, I e II, do ECA, ostentando caráter de indisponibilidade absoluta. Ocorre que em nenhum momento o legislador infraconstitucional conferiu ao Juízo da Infância e da Juventude o poder de autorizar a exploração de trabalho artístico de crianças e adolescentes. O que a norma traz em seu texto são os vocábulos “entrada”, “permanência” e “participação”, sendo este último, embora dotado de certa amplitude interpretativa, incapaz de abranger, sequer minimamente, qualquer espécie de mão de obra. Nessa linha de raciocínio, conforme muito bem salientado pela ministra Rosa Weber na tese vencida no julgamento preliminar da ADI 5326, a expedição de alvará para o trabalho infantil não se confunde com a autorização para a participação de menores em eventos ou representações artísticas, “esta, sim, a carga da Justiça Comum”. De se notar, pois, que, muito embora o elemento central da controvérsia instaurada na ADI 5326 seja a incompetência da Justiça do Trabalho para autorizar a participação de menores em eventos artísticos, na realidade, a Recomendação, o Ato e o Provimento examinados pela Corte Excelsa nunca se detiveram sobre essa questão. De toda sorte, a hipótese dos presentes autos passa ao largo da competência da Justiça do Trabalho para a expedição de quaisquer espécies de alvarás, seja para a entrada ou para a permanência do menor em

locais impróprios para sua faixa etária, seja para a sua participação em shows noturnos, seja, até mesmo, para a exploração de sua força de trabalho. A pretensão do Ministério Público detém-se sobre uma situação concreta, que já se revelava degradante aos olhos do *parquet* no momento do ajuizamento da ação. Daí se depreende que, se existiu alguma autorização judicial para a atuação do “MC” em tais espetáculos, de acordo com as razões iniciais, teria ocorrido posterior abuso de direito por parte da ré na condução da carreira “artística” do infante. Nesse sentido, é interessante observar que mesmo os fundamentos expendidos pelo próprio Supremo Tribunal Federal na decisão da ADI 5326 ressalvam a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de controvérsias de índole trabalhista ocasionadas em momento posterior à autorização para a participação de crianças e adolescentes em eventos artísticos. Extrai-se de suas razões que o Juiz da Infância e da Juventude deve examinar a potencialidade danosa de tais exposições ao desenvolvimento do menor para decidir pela pertinência, ou não, da expedição do alvará. Porém, “executadas as participações, poderão, aí sim, gerar controvérsias de índole trabalhista a serem solucionadas no âmbito da Justiça especializada.” Esse entendimento parece estar em consonância com os artigos 148, IV, e 209 do ECA, os quais ressalvam a competência da Justiça Federal para conhecer das ações fundadas em interesses individuais, difusos ou coletivos dos menores nas matérias a ela relacionadas. Seja como for, a hermenêutica dos princípios irradiados pela Constituição Federal em conjunto com os normativos expedidos pela OIT leva o intérprete a identificar diretrizes universais destinadas à proteção da integridade física e moral de crianças e adolescentes em face da dinâmica - às vezes perversa - das relações trabalhistas. Nomeadamente os direitos sociais previstos na Carta Magna de 1988 e as Convenções n. 138 e 182 pretendem assegurar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho frente a potenciais abusos do detentor dos meios de produção, assim como proibir o trabalho da criança e combater as piores formas de trabalho infantil. Evidentemente, a efetividade de tais diretrizes depende de que o Estado faça prevalecer o império da lei mediante a atuação de órgãos de justiça hábeis a coibir a sua violação. E o meio mais eficiente para o alcance de tal objetivo é justamente a especialização dos ramos do Poder Judiciário, tendo a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45/2004 decorrido diretamente dessa percepção. As diversas causas de pedir espalhadas pela contudente petição inicial apresentada pelo Ministério Público - as quais denotam exploração de trabalho infantil para a veiculação de conteúdo pervertido com a finalidade de obtenção de lucro em favor da ré - clamam pela atuação da Justiça

Trabalhista, pois cabe a ela, e não a qualquer outra, assegurar a efetividade das normas constitucionais e internacionais construídas no intuito de salvaguardar os direitos individuais, coletivos ou difusos de crianças e adolescentes submetidos a relações de trabalho, especialmente àquelas flagrantemente deletérias. E nem se requeira juízo diverso em razão da premissa assentada pelo TRT, de que não se estaria diante de contratação formal trabalhista. Fosse assim, a Justiça do Trabalho não teria competência para reconhecer a existência de qualquer liame de natureza trabalhista, o que seguramente não é o caso. Ademais e conforme cediço, impera no Direito do Trabalho o Princípio da Primazia da Realidade, a partir do qual os fatos concretos são privilegiados, em detrimento de aspectos formais marginais. Por qualquer ângulo que se examine a controvérsia, seja pela impossibilidade de se subsumir a hipótese concreta à decisão proferida na ADI 5326, seja diante da missão constitucional atribuída à Justiça do Trabalho, sobressai a competência desta Especializada para conhecer e julgar a presente Ação Civil Coletiva, em todos os seus termos e pedidos, sem prejuízo da eventual responsabilização da ré nas esferas cível e penal. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 114, I e IX, da CF e provido. (RR-882-56.2015.5.02.0033, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 05.04.2019). (destaques acrescentados)

Concluiu a 3ª Turma do C. TST que o caso examinado nos autos (RR 882-56.2015.5.02.0033) não era subsumível à decisão proferida na ADI 5326. E, principalmente, reconheceu que a Justiça Especializada é competente para julgar todas as relações de trabalho, aí incluídas as que dizem respeito à exploração do trabalho infantil.

Cito excerto do v. Acórdão em razão da robusta fundamentação que traduz a hermenêutica consentânea com os princípios que orientam as relações de trabalho dos infantes para lhes assegurar dignidade humana e um desenvolvimento prioritário e salvaguardado de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, e, por ricochete, combater as piores formas de trabalho infantil.

[...] Nesse sentido, é interessante observar que mesmo os fundamentos expendidos pelo próprio Supremo Tribunal Federal na decisão da ADI 5326 ressalvam a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de controvérsias de índole trabalhista ocasionadas em momento posterior à autorização para a participação de crianças e adolescentes em eventos artísticos. Extrai-se de suas razões que o Juiz da Infância e da Juventude deve examinar a potencialidade danosa de tais exposições ao

desenvolvimento do menor para decidir pela pertinência, ou não, da expedição do alvará. Porém, “executadas as participações, poderão, aí sim, gerar controvérsias de índole trabalhista a serem solucionadas no âmbito da Justiça especializada.” Esse entendimento parece estar em consonância com os artigos 148, IV, e 209 do ECA, os quais ressaltam a competência da Justiça Federal para conhecer das ações fundadas em interesses individuais, difusos ou coletivos dos menores nas matérias a ela relacionadas: [...]

Assim, destaco que a situação dos autos diverge daquela tratada na ADI 5326, como à saciedade exposto no julgado do Col. TST acima colacionado, tendo em vista que aqui se debate o trabalho de menor de 18 anos na venda de cartões de estacionamento nas ruas da cidade de Frutal.

Destarte, não há falar em nulidade por falta de prestação jurisdicional, eis que a competência para executar Termo de Ajuste de Conduta é da Justiça do Trabalho e assim se pronunciou o d. juízo de primeiro grau, bem como, no caso em exame, não se trata de concessão de alvará para autorização de trabalho infantil; refere-se, todavia, à verificação do descumprimento de TAC.

Embora tenha o d. juízo primevo entendido por dar cumprimento à decisão proferida pela Justiça Comum, na qual autorizado o trabalho dos menores, não foi negada a competência da justiça laboral para apreciação da matéria.

Ademais, toda a argumentação tecida pelo d. *Parquet* quanto ao cerne da questão será analisada em sede meritória, em consonância com o amplo efeito devolutivo conferido ao recurso pelo art. 1.013 do CPC/2015, em consonância com a Súmula 393 do Col. TST.

Rejeito.

### **Preliminar - Litispendência**

O Ministério Público do Trabalho informou que a executada suscitou a litispendência entre a presente execução e o Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156, ajuizado anteriormente pela executada, visando a obter autorização do Juízo do Trabalho de Frutal para descumprir o TAC, tendo sido referida ação julgada improcedente com o seu regular trânsito em julgado. Noticiou o *Parquet* que a MM. Juíza do Trabalho não apreciou a preliminar arguida pela executada, todavia, pugna para que esta E. Turma se manifeste.

Ao exame.

Somente se caracteriza a litispendência quando se repete ação que está em curso e, conforme estabelece o art. 337, §§ 2º e 3º, do CPC, uma ação é idêntica a outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido, o que não verifico nos presentes autos.

A presente ação trata-se de execução do Termo de Ajuste de Conduta e o Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156 tem como objeto a anulação do TAC, no qual foi proferida sentença julgando improcedentes os pedidos formulados, tendo referida decisão transitado em julgado.

Portanto, não há que se falar em litispendência, a qual aprecio com esteio no efeito devolutivo conferido ao recurso pelo art. 1.013 do CPC/2015.

Acolho a preliminar suscitada pelo d. MPT para esclarecer que não há que se cogitar, *in casu*, em litispendência da presente demanda com o Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156.

## **Juízo de mérito**

### **Validade e eficácia do termo de ajuste de conduta**

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação de execução de obrigação de fazer e pagar quantia certa fundada em título executivo extrajudicial - termo de ajuste de conduta - (ID. 18666c2), pugnando pela citação da executada para que, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, pague ou garanta a execução sob pena de penhora no valor de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos), reversíveis ao Fundo Especial do Ministério Público - FUNEMP - ou outra entidade, pública ou privada idônea, sem fins lucrativos, nos termos do artigo 13 da Lei n. 7.347/1985, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho, em face do descumprimento das obrigações contidas na cláusula 1ª, item "C", do Termo de Ajuste de Conduta n. 3107/2012. Pretendeu, também, a citação da executada para que proceda ao imediato cumprimento da obrigação expressa na cláusula 1ª, item "C", do Termo de Ajuste de Conduta n. 3107/2012, abstendo-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos, sob pena de fixação de multa diária em valor não inferior a R\$ 1.000,00 (mil reais) até o efetivo adimplemento da referida obrigação.

Em sua defesa, a executada apresentou Impugnação sob ID. afa1aba, alegando, em síntese, que, em 16.10.2018, requereu ao Juiz da Vara da Infância e Juventude da Comarca de Frutal autorização judicial para que adolescentes de 16 e 17 anos pudessem realizar a venda de cartões da área azul, tendo o pleito sido devidamente atendido com a concessão do Alvará. Assevera a executada que, interposta Apelação, foi proferido o acórdão de ID. e9c571f pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais mantendo incólume a sentença recorrida. Requereu, ainda, litispendência com a ação Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156, que tramitou perante a Vara do Trabalho de Frutal, bem como a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, tendo em vista a competência da Justiça Comum para apreciar pedidos

de alvará visando à participação de crianças e adolescentes em representações artísticas, nos termos do voto proferido na ADI 5326.

A MM Juíza do Trabalho, por meio da decisão de ID. 825b155, indeferiu a petição inicial e julgou extinta a execução. A r. sentença encontra-se vazada nos seguintes termos, *in verbis*:

[...]

Cumpre salientar, nesse ponto, que não se trata, aqui, de discutir a validade da cláusula do TAC, mas sim de dar cumprimento à decisão judicial que autorizou o trabalho de menores entre 16 e 17 anos na venda de cartões da zona azul no município de Frutal, com estrita observância ao artigo 227 da CR/88, artigos 67 e 148 do Estatuto da Criança e do Adolescente, art. 7º, inciso XXXIII, da CR/88, art. 3º da Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), art. 405, 2º, da CLT.

Soma-se a isso o fato de que as decisões proferidas acerca do tema permaneceram fiéis aos ditames constitucionais, em harmonia com os fundamentos de dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CR), além de terem observado os seus objetivos fundamentais, quais sejam: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I a IV).

Assim, entendo que o Termo de Ajuste de Conduta n. 3107/2012 não tem a prerrogativa de invalidar o Alvará Judicial concedido nos autos do processo n. 007719730.2018.8.13.0271, razão pela qual a referida cláusula fica consequentemente suspensa, enquanto perdurar o alvará judicial que permitiu o trabalho de menores entre 16 e 17 anos na venda de cartões da zona azul.

Frise-se que não se está aqui a dizer que o TAC é inválido ou ineficaz. Apenas que uma de suas cláusulas não é por ora exigível, uma vez que existe decisão judicial transitada em julgado vigente em sentido contrário.

Por fim, pontua-se que a Medida Provisória (MP) n. 905/2019 alterou o § 1º do art. 627-A da CLT, fixando que doravante os termos de ajustamento de conduta terão prazo máximo de dois anos. Desse modo, poder-se-ia também entender que o TAC firmado em 14/08/2012 já perdeu a sua eficácia.

Por corolário, indefiro a inicial, julgando extinta a execução.

Inconformado, insurge-se o Ministério Público do Trabalho contra a r. sentença hostilizada. Alega que alertou a executada acerca da total impossibilidade de que um alvará concedido pelo Juízo da Infância (no qual

não houve qualquer deliberação acerca da validade e eficácia do TAC, assim como não houve a participação do MPT) pudesse ter a possibilidade de infirmar cláusulas de um título executivo extrajudicial firmado perante o Ministério Público do Trabalho. Pontua que a utilização de mão de obra infantil em ruas e logradouros é uma das piores formas de trabalho infantil, expondo pessoas em desenvolvimento e em situação de vulnerabilidade acentuada aos mais diversos riscos à sua integridade física e psíquica.

Examina-se.

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) n. 3107/2012 foi firmado no bojo do Inquérito Civil n. 000564.2011.03.001/4, em 14 de agosto de 2012, tendo a executada assumido as seguintes obrigações, conforme se verifica do documento ID. 0ac6517:

Cláusula 1<sup>a</sup> - A compromissária se obriga a:

[...]

C. Abster-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos.

[...]

F. Cominação de multa, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações supra, cumulativamente, por trabalhador prejudicado e por item descumprido, no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais).

Noticiou o MPT que foram realizadas audiências administrativas na sede da Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia, a pedido da executada, nas quais a mesma expôs a sua proposta no sentido de voltar a utilizar mão de obra de menores de 18 (dezoito) anos na venda de bilhetes de zona azul. Relatou, ainda, que obteve alvará concedido pelo Juízo da Infância de Frutal (Processo n. 0077197- 30.2018.8.13.0271) autorizando tais atividades.

O exequente informou, ainda, que, além do pedido de alvará na Justiça Comum, a ré ajuizou também o Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156, perante a Vara do Trabalho de Frutal, pleiteando a anulação do TAC, tendo sido proferida sentença julgando improcedentes os pedidos formulados, cujo trânsito em julgado já ocorreu.

Em razão do ajuizamento dos Alvarás Judiciais (tanto na Justiça Estadual quanto na Justiça do Trabalho), relata o MPT que expediu ofícios à GRTb, ao Conselho Tutelar da cidade e ao CREAS de Frutal, a fim de apurar se a executada vinha empregando menores de 18 (dezoito) anos na venda de cartões de estacionamento em ruas e logradouros e que, em resposta, o Conselho Tutelar de Frutal confirmou que a ora demandada

estava empregando menores de 18 (dezoito) anos na venda de bilhetes da área azul, sendo o trabalho desenvolvido em ruas e logradouros (laudo juntado no ID. 2394d37).

Sustenta que, diante da constatação do descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta, especificamente de sua cláusula “C”, bem como da insistência da parte executada em continuar a descumprir o TAC, não restou outra alternativa senão o ajuizamento de ação de execução.

Defende o MPT que não se aplica aos Termos de Ajuste de Conduta, firmados perante o Ministério Público do Trabalho, o § 1º do art. 627-A da CLT, introduzida pela MP 905/2019. Argumenta que os parágrafos do art. 627-A necessariamente relacionam-se ao que especifica o *caput* do referido artigo. Uma vez que o *caput* do art. 627-A se refere unicamente aos termos de compromisso firmados pela autoridade trabalhista executiva, também os parágrafos se restringem ao que foi disciplinado na cabeça da norma. Por tal interpretação, que deve ser adotada por força do art. 11, inciso III, alínea “c”, da Lei Complementar n. 95/1998, a Medida Provisória promoveu alteração exclusivamente no prazo máximo de duração dos compromissos firmados perante a fiscalização do trabalho e não gerou nenhum impacto ou interferência na atividade finalística dos membros do Ministério Público do Trabalho no exercício de seus misteres institucionais. Pontua, ainda, que, acaso se entendesse pela validade da previsão de 2 (dois) anos para os TACs firmados pelo MPT, tal prazo somente poderia alcançar os novos TACs firmados após a sua vigência, jamais poderia retroagir para alcançar acordos já realizados. O próprio texto da MP 905/2019 diz que “Os termos de ajustamento de conduta e os termos de compromisso em matéria trabalhista terão prazo máximo de dois anos [...]”

Pois bem.

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado perante o Ministério Público do Trabalho, é título executivo extrajudicial (art. 876 da CLT) e, assim sendo, tem presunção de certeza e exigibilidade (art. 786 do CPC/2015). Destarte, verificado o seu descumprimento, incorrerá a compromissária na aplicação das penalidades previstas por violação dos termos do acordo (multa pelo descumprimento das obrigações, convencionada entre as partes), bem como serão dela exigíveis as obrigações assumidas.

Não há nos presentes autos celeuma quanto ao retorno de jovens adolescentes à venda de bilhetes de faixa azul nas ruas da cidade de Frutal. Também não há celeuma quanto à validade e à eficácia do Termo de Ajuste de Conduta (TAC) n. 3107/2012, anexado sob ID. 0ac6517, conforme asseverado pela d. magistrada de origem.

Todavia, cumpre destacar a afirmação da MM Juíza de que “Apenas

que uma de suas cláusulas não é por ora exigível, uma vez que existe decisão judicial transitada em julgado vigente em sentido contrário.”

Sobreleva pontuar que a decisão de origem não aplicou ao presente caso as disposições do § 1º do art. 627-A da CLT, incluído na CLT pela MP 905/2019. Não obstante, o Termo de Ajustamento de Conduta foi firmado em 14.08.2012, não retroagindo as disposições do § 1º do art. 627-A da CLT (MP 905/2019). E, de toda a sorte, referida MP foi revogada pelo chefe do poder executivo, em 20.04.2020, como se extrai da MP 955.

Conforme evidenciado em linhas pretéritas, a competência para executar o Termo de Ajuste de Conduta é da Justiça do Trabalho nos termos do art. 876 da CLT.

Outrossim, conforme examinado em tópico específico, a 3ª Turma do C. TST proferiu julgamento no sentido de que os fundamentos expendidos pelo próprio Supremo Tribunal Federal na decisão da ADI 5326 permitem inferir que

[...] o Juiz da Infância e da Juventude deve examinar a potencialidade danosa de tais exposições ao desenvolvimento do menor para decidir pela pertinência, ou não, da expedição do alvará. Porém, “executadas as participações, poderão, aí sim, gerar controvérsias de índole trabalhista a serem solucionadas no âmbito da Justiça especializada”.

Ou seja, no caso dos autos, em que se discute o labor por jovens adolescentes, consubstanciado na venda de bilhetes de faixa azul na cidade de Frutal, não há que se cogitar em aplicação do entendimento exarado na ADI 5326 que afastou a competência da Justiça do Trabalho para conceder autorização de trabalho artístico a menores. Seja porque aqui não se trata de trabalho artístico, seja porque, como anteriormente destacado,

[...] mesmo os fundamentos expendidos pelo próprio Supremo Tribunal Federal na decisão da ADI 5326 ressalvam a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de controvérsias de índole trabalhista ocasionadas em momento posterior à autorização para a participação de crianças e adolescentes em eventos artísticos. Extrai-se de suas razões que o Juiz da Infância e da Juventude deve examinar a potencialidade danosa de tais exposições ao desenvolvimento do menor para decidir pela pertinência, ou não, da expedição do alvará. Porém, “executadas as participações, poderão, aí sim, gerar controvérsias de índole trabalhista a serem solucionadas no âmbito da Justiça especializada”. Esse entendimento parece estar em consonância com os artigos 148, IV, e 209 do ECA, os quais ressalvam a competência da Justiça Federal para conhecer das

ações fundadas em interesses individuais, difusos ou coletivos dos menores nas matérias a ela relacionadas [...] (RR-882-56.2015.5.02.0033, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 05.04.2019.)

Desse modo, a autorização, mediante Alvará Judicial concedido pela Justiça Estadual, para que menores entre 16 e 17 anos de idade possam realizar venda de Cartão de Estacionamento em Área Azul no município de Frutal-MG, não obstaculiza a execução do Termo de Ajuste de Conduta assinado pelo CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL E DE FORMAÇÃO PEQUENINOS DE JESUS, no qual se obrigou a “Abster-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos.”

Ademais, tratando-se de TAC firmado entre as partes, com matéria afeta à competência desta Justiça Especializada, nos termos do artigo 114 da CR/1988, não se circunscreve na competência do Juízo da Infância de Frutal suspender as cláusulas do TAC, posto que sua execução e processamento se dão no âmbito da justiça laboral.

Ressalto, ainda, que é obrigatória a participação do MPT nas causas que envolvam interesses de menores incapazes:

INTERESSE DE MENOR. INTERVENÇÃO OBRIGATÓRIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NULIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS. Nos termos dos arts. 178, II, e 279 do CPC/15, 202 e 204 do Estatuto da Criança do Adolescente – ECA -, e 112 da LC n. 75/93, é obrigatória a intervenção do Ministério Público do Trabalho quando, no processo, há interesses de menores. A intimação do Ministério Público somente após a publicação da sentença acarreta a nulidade de todos os atos praticados no processo, nos termos do artigo 279 do CPC/15, considerando que, além de ter sido impedido de acompanhar a instrução processual, não teve oportunidade de requerer diligências que entendesse necessárias à defesa do menor. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010269-67.2017.5.03.0043 (RO); Disponibilização: 18.10.2018, DEJT/TRT3/Cad. Jud, P. 641; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Luiz Otávio Linhares Renault.)

Assim, concedido o Alvará Judicial e retomado o trabalho dos menores, cabe a esta Justiça Especializada processar e julgar as relações de trabalho entabuladas entre a executada e os menores, os quais foram contratados como trabalhadores com vínculo de emprego, sem ser, sequer, na condição de aprendiz.

Em vista disso, o ajuizamento do Alvará Judicial, por si próprio, já se configura um descumprimento do TAC, eis que denota a intenção da executada em não o cumprir.

Conseqüentemente, cabe ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar a relação de trabalho entre a executada e os menores, e, caso entenda que os direitos e garantias dos menores estão sendo violados, buscar os meios judiciais adequados para que sejam reparados, nos termos do art. 127 da CR/1988, art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA - (Lei n. 8.069/1990), art. 113 do Código de Defesa do Consumidor - CDC - (Lei n. 8.078/1990) e § 6º do art. 5º da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985).

A 7ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais proferiu acórdão de ID. e9c571f, nos autos do processo n. 0077197-30.2018.8.13.0271, em que manteve incólume a sentença recorrida, na qual o d. Juiz de Direito do Juizado da Infância e da Juventude da Comarca de Frutal julgou procedente o pedido de expedição de Alvará Judicial em favor do CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL E DE FORMAÇÃO PEQUENINO DE JESUS - GUARDA MIRIM, para que adolescentes com idades entre 16 (dezesesseis) e 17 (dezesete) anos possam realizar a venda de cartão de estacionamento rotativo no Município, dispensada a individualização dos menores, desde que não tenham menos de 16 (dezesesseis) anos de idade.

No entanto, cumpre destacar excerto do v. Acórdão de ID. e9c571f, pois corrobora as ilações até aqui construídas, *in verbis*:

[...]

## II -MÉRITO

Cinge-se a presente controvérsia em analisar o acerto da decisão do Juiz Primevo que julgou procedentes os pedidos iniciais, concedendo o alvará judicial e permitindo, em sede de tutela antecipatória, que adolescentes com idades entre 16 e 17 anos possam realizar a função de Venda de Cartão de Estacionamento Rotativo no Município de Frutal, tendo em vista o Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a requerente, onde a compromissária se obrigou a não utilizar menores de 18 anos em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos.

Pois bem.

Alega o Parquet que o Alvará Judicial não isenta a compromissária de cumprir os Termos de Ajustamento de Conduta.

Nesse espeque, o Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre a requerente e o Ministério Público do Trabalho não é

objeto destes autos, vez que o referido TAC é um título executivo autônomo, podendo ser debatida a modulação de seus efeitos ou sua anulação em ação própria.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIII e art. 227, § 3º, inciso III, no que tange ao labor realizado por crianças e adolescentes, estabelece o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 20, de 1998) (Grifamos)

[...]

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; (grifamos)

[...]. (destaques acrescentados)

Ressalta-se que d. 7ª Câmara Cível do TJMG afirmou que

[...] o Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre a requerente e o Ministério Público do Trabalho não é objeto destes autos, vez que o referido TAC é um título executivo autônomo, podendo ser debatida a modulação de seus efeitos ou sua anulação em ação própria.

Foi exatamente este o procedimento adotado pela executada que ajuizou ação na Justiça do Trabalho (AlvJud n. 0010050-35.2019.5.03.0156) visando à anulação do Termo de Ajuste de Conduta (TAC n. 3107/2012), a qual foi julgada improcedente e já transitada em julgado (ID. dfad49d).

Por fim, para espantar de vez a discussão, esclareço que, recentemente, o STJ decidiu que a Justiça Estadual de MG não poderia ter

expedido alvará autorizando o trabalho de adolescentes atendidos pelo Centro de Educação Infantil e de Formação Pequenininos de Jesus em razão da existência de Termo de Ajustamento de Conduta firmado pela instituição educacional com o MPT-MG.

Por oportuno, colaciono a ementa:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA N. 171.408 - MG (2020/0073818-5) RELATOR: MINISTRO HERMAN BENJAMIN SUSCITANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SUSCITADO: JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE FRUTAL - MG - SUSCITADO: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS - INTERES.: INSTITUTO EDUCACIONAL PEQUENINOS DE JESUS - ADVOGADO: DHOUGLAS ARAUJO SOARES - MG176129 – DECISÃO: Trata-se de Conflito Positivo de Competência, com pedido liminar, em que são suscitantes o Ministério Público do Estado de Minas Gerais e o Ministério Público do Trabalho, em face da 7ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Os suscitantes aduzem que foi firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) entre o Ministério Público do Trabalho e o Centro de Educação Infantil e de Formação Pequenininos de Jesus para vedar a disponibilização de menores de dezoito anos em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos (f. 3-18, e-STJ). Asseveram que, posteriormente, o Centro de Educação Infantil e de Formação Pequenininos de Jesus requereu, à Justiça Estadual, alvará judicial para autorizar os adolescentes, com idade entre dezesseis e dezessete anos, atendidos pela entidade, a trabalhar no estacionamento público rotativo (Área Azul) do Município de Frutal. Quanto ao ponto expõe: 1.1 Alvará requerido na Justiça Estadual. No Juízo Estadual da Vara da Infância e Juventude da Comarca de Frutal, foi requerido, em 16.10.2018 (doc. 01), pelo Centro de Educação Infantil e de Formação Pequenininos de Jesus alvará judicial para que adolescentes com idade entre dezesseis e dezessete anos, atendidos pela entidade, possam trabalhar no estacionamento público rotativo (Área Azul) do Município de Frutal (doc. 02). De acordo com o requerente, o estacionamento rotativo do citado município, criado pela Lei Municipal n. 5.511/2009, contava com o trabalho de guardas mirins, até que a instituição celebrou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (doc. 03), comprometendo-se a não utilizar menores de dezoito anos em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos. A sentença (doc. 04) julgou procedente o pedido, concedendo alvará judicial para que adolescentes entre dezesseis e dezessete anos possam

realizar função de venda de cartão de estacionamento rotativo no Município de Frutal, conforme Leis Municipais n. 5.511/2009 e 5.547/2009. O Ministério Público do Estado de Minas Gerais, inconformado, interpôs apelação (doc. 05), dizendo que o pedido inicial busca, por via oblíqua, invalidar ou tornar ineficaz o TAC celebrado na seara federal pelo Ministério Público do Trabalho e pela entidade. Aduziu que a pretensão viola preceitos constitucionais, convencionais e infraconstitucionais aplicáveis à espécie. A 7ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, ora suscitada, rejeitou a preliminar e negou provimento ao recurso. O acórdão tem a seguinte ementa: APELAÇÃO - PEDIDO DE ALVARÁ JUDICIAL - ADOLESCENTES COM MAIS DE 16 (DEZESSEIS) E MENORES DE 18 ANOS - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO - PERMISSÃO - INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DISPENSA PREJUDICIALIDADE AOS MENORES NÃO DEMONSTRADA - SENTENÇA MANTIDA - RECURSO DESPROVIDO. O parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) se mostra prescindível, uma vez que não há exame de relação de trabalho em sentido estrito. O trabalho deve ser permitido ao menor de 18 (dezoito) anos, desde que seja compatível com sua saúde física, psíquica e social, garanta a frequência escolar, não seja perigoso, penoso ou insalubre, atenha-se à capacitação profissional ao mercado de trabalho, mantendo-o afastado do ócio, das más influências e da criminalidade das ruas. (doc. 06) Os embargos declaratórios opostos pelo Ministério Público do Estado de Minas Gerais (doc. 07) foram acolhidos em parte, suprindo-se as omissões na fundamentação do *decisum*, porém, sem efeitos modificativos, conforme decisão, que tem a seguinte ementa: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - OMISSÕES NO ACÓRDÃO DA APELAÇÃO CÍVEL - VÍCIO VERIFICADO - INTERVENÇÃO DA UNIÃO FEDERAL E REMESSA DO PROCESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO - DESCABIMENTO - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - "GUARDAS MIRINS" DE FRUTAL - CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL E DE FORMAÇÃO PEQUENINOS DE JESUS - CARÁTER SOCIOEDUCATIVO - PREJUDICIALIDADE AOS MENORES NÃO DEMONSTRADA - PRETENSÃO À MODIFICAÇÃO DO JULGAMENTO - IMPOSSIBILIDADE - MANTIDA A POSIÇÃO DA TURMA JULGADORA. São cabíveis Embargos de Declaração quando houver, na sentença ou no acórdão, obscuridade ou contradição, ou quando for omitido ponto sobre o qual devia pronunciar-se o Juiz ou Tribunal (art. 1.022 do CPC). A atividade desenvolvida por adolescentes como "guardas mirins" na Comarca de Frutal tem caráter socioeducativo e visa à aprendizagem profissional para futura inserção no mercado de trabalho, o que afasta a natureza de vínculo

empregatício, conforme preconiza o artigo 3º, *caput*, da CLT. Permite-se o desempenho de trabalho aos adolescentes entre dezesseis e dezoito anos de idade, desde que se atenha à capacitação profissional e seja compatível com sua saúde física, psíquica e social, que não seja perigoso, penoso ou insalubre, garantida, ainda, a frequência escolar, mantendo-os afastados do ócio, das más influências e da criminalidade. Acolhem-se parcialmente os Embargos apresentados, tão-somente para suprir as omissões apontadas pelo Embargante, sem a atribuição de efeitos infringentes, visto que a estreita via não se presta à rediscussão da causa, mas apenas ao esclarecimento e à integração do julgamento, conferindo às partes uma escorreita prestação jurisdicional. (f. doc. 08 - grifo nosso) Contra o acórdão da suscitada, foram interpostos recursos especial (doc. 09) e extraordinário (doc. 10), os quais estão em fase de processamento. De outra banda, relatam os suscitantes que o Centro de Educação Infantil e de Formação Pequeninos de Jesus ajuizou, na Justiça Trabalhista, uma ação anulatória do Termo de Ajustamento de conduta contra o Ministério Público do Trabalho, alegando nulidade do TAC por ausência de assistência de advogado e por inobservância do contraditório e da ampla defesa. Veja-se: 1.2 Ações propostas na Justiça do Trabalho. 1.2.1 Ação anulatória do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Na Vara do Trabalho de Frutal, o citado Centro de Educação Infantil e de Formação Pequeninos de Jesus ajuizou, em 04.02.2019 (doc. 11), ação anulatória do Termo de Ajustamento de Conduta (doc. 03) em face do Ministério Público do Trabalho (MPT), alegando a nulidade do TAC por ausência de assistência de advogado e por inobservância do contraditório e da ampla defesa. A Juíza do Trabalho julgou prejudicado o pedido de tutela provisória de suspensão do TAC, ao argumento de que o Juiz Estadual da Infância e Juventude invalidou o TAC e “expediu alvará autorizando o trabalho de menores entre 16 e 17 anos na venda de cartões da zona azul” (doc. 12). Contestada a ação (doc. 13) e inexistindo provas a produzir (doc. 14), o pedido foi julgado improcedente por sentença (doc. 15) transitada em julgado (doc. 16). Na citada decisão, quanto à alegação de incompetência do Juízo Estadual, a Juíza do Trabalho afirmou: Não compete a este juízo declarar eventual incompetência da Justiça Estadual Comum (Vara da Infância e Juventude) e conseqüente nulidade da concessão de alvará judicial postulado pelo Autor naquela seara. 1.2.2 Execução do TAC proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Julgado improcedente o pedido na ação anulatória (doc. 15), em razão do descumprimento da Cláusula Primeira, item c, do TAC, o Ministério Público do Trabalho propôs, em 07.11.2019, na Vara do Trabalho de Frutal, execução do referido título em face do Centro de Educação Infantil e de

Formação Pequenos de Jesus (doc. 16), pleiteando a cobrança de multa no valor de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos) e a condenação do executado a cumprir a referida cláusula “abstendo-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos”. Impugnada a execução (doc. 17), a Juíza do Trabalho, depois de reconhecer a competência para julgar a execução - “o Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho possui eficácia de título executivo extrajudicial, podendo ser executado diretamente na Justiça do Trabalho, na forma do art. 876 da CLT e seguintes da CLT” -, indeferiu a inicial (doc. 18), ao seguinte argumento: “Cumpre salientar, nesse ponto, que não se trata, aqui, de discutir a validade da cláusula do TAC, mas sim de dar cumprimento à decisão judicial que autorizou o trabalho de menores entre 16 e 17 anos na venda de cartões da zona azul no município de Frutal. [...] O Termo de Ajuste de Conduta n. 3107/2012 não tem a prerrogativa de invalidar o Alvará Judicial concedido nos autos do processo n. 007719730.2018.8.13.0271, razão pela qual a referida cláusula fica consequentemente suspensa, enquanto perdurar o alvará judicial que permitiu o trabalho de menores entre 16 e 17 anos na venda de cartões da zona azul. Frise-se que não se está aqui a dizer que o TAC é inválido ou ineficaz. Apenas que uma de suas cláusulas não é por ora exigível, uma vez que existe decisão judicial transitada em julgado vigente em sentido contrário”. Contra a sentença, o Ministério Público do Trabalho interpôs agravo de petição (doc. 19), o qual está em fase de processamento, conforme certidão sobre o andamento do feito (doc. 20). Por fim, requerem os suscitantes “a procedência do pedido para que, anulado o acórdão e a sentença proferidos na Justiça Estadual, seja declarada a competência da Justiça Trabalhista para apreciar o pedido de alvará em conjunto com a execução do TAC, com a consequente remessa dos primeiros autos à Vara do Trabalho de Frutal”. O Ministério Público Federal opinou pelo conhecimento do Conflito, para que seja declarada a competência da Justiça Trabalhista. *In verbis*: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA FIRMADO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ALVARÁ JUDICIAL CONCEDIDO NA JUSTIÇA ESTADUAL INVIABILIZANDO O CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS DO TAC. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA. Parecer pelo conhecimento do conflito, para que seja declarada a competência da Justiça Trabalhista. É o relatório. Decido. Os autos foram recebidos neste Gabinete em 06.04.2020. O Conflito comporta conhecimento, porquanto se trata de controvérsia instaurada

entre Juízos vinculados a Tribunais distintos, consoante o disposto no art. 105 da Magna Carta. Denota-se da análise do caderno processual que o Ministério Público do Estado de Minas Gerais e o Ministério Público do Trabalho suscitaram o presente Conflito Positivo de Competência, objetivando o reconhecimento da Justiça Trabalhista “[...] para apreciar o pedido de alvará em conjunto com a execução do TAC, com a consequente remessa dos primeiros autos à Vara do Trabalho de Frutal” (f. 18, e-STJ). O ponto inicial a ser analisado é o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o Centro de Educação Infantil e de Formação Pequeninos de Jesus que vedou a disponibilização de menores de dezoito anos em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos. Consta, como suas disposições, *in verbis*: “A citada Cláusula Primeira do TAC dispõe sobre a contratação no que se refere às obrigações trabalhistas da aludida entidade, tais como o prazo para a formalização dos contratos e a necessidade de anotação na carteira de trabalho (letra a); a proibição do trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendizes, a partir dos quatorze anos de idade (letra b); a proibição do trabalho aos menores de dezoito anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos (letra c); a vedação do trabalho de menores de dezoito anos de idade em trabalho noturno (após as 22 horas) e em atividades perigosas (letra d); a garantia do salário mínimo (letra e)” (f. 10, e-STJ). Após a formalização do TAC, o Centro de Educação Infantil e de Formação Pequeninos de Jesus, insatisfeito com o acordo, protocolou perante o Juízo Estadual da Vara da Infância e Juventude da Comarca de Frutal, em 16.10.2018, pedido de alvará judicial para que adolescentes com idade entre dezesseis e dezessete anos, atendidos pela entidade, possam trabalhar no estacionamento público rotativo (Área Azul) do Município de Frutal. A sentença julgou procedente o pedido, concedendo alvará judicial para que adolescentes entre dezesseis e dezessete anos possam realizar função de venda de cartão de estacionamento rotativo no Município de Frutal. Por sua vez, o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais negou provimento à Apelação do Ministério Público Estadual. Como corretamente apontado pelo *Parquet* Federal à f. 261, e-STJ, a “concessão do alvará na Justiça Estadual anula as Cláusulas do TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho, bem como inviabiliza qualquer ação de execução ajuizada na Justiça Trabalhista concernente ao descumprimento das cláusulas do aludido acordo, consoante destacado na inicial”. Também merece destaque outro trecho do parecer exarado pelo Ministério Público Federal, o qual peço

vênia para adotar como parte integrante do presente *decisum*: Assim, na esteira de entendimento já proclamado nessa Colenda Corte Superior de Justiça, considerando que a causa de pedir envolve desdobramentos de Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante a Justiça do Trabalho, a demanda conexa deve, necessariamente, tramitar no mesmo juízo, consoante os seguintes precedentes, *litteris*: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA FIRMADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRECEDENTE. 1. A definição da competência para a causa se estabelece levando em consideração os termos da demanda (e não a sua procedência ou improcedência, ou a legitimidade ou não das partes, ou qualquer outro juízo a respeito da própria demanda). O juízo sobre competência é, portanto, lógica e, necessariamente, anterior a qualquer outro juízo sobre a causa. Sobre ela quem vai decidir é o juiz considerado competente (e não o Tribunal que aprecia o conflito). Não fosse assim, haveria uma indevida inversão na ordem natural das coisas: primeiro se julgaria (ou pré-julgaria) a causa e depois, dependendo desse julgamento, definir-se-ia o juiz competente (que, portanto, receberia uma causa já julgada, ou, pelo menos, pré-julgada). Precedentes da 1ª Seção: CC 89.207/SP, DJe de 01.09.2008), CC 51.181-SP, DJ de 20.03.2006; AgRg no CC 75.100-RJ, DJ de 19.11.2007; CC 87.602SP, DJ de 22.10.2007. 2. No caso, tratando-se de demanda movida por órgãos do Ministério Público contra Município, visando ao cumprimento de obrigações inerentes a relações do trabalho, a competência é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, incisos I, VII e IX, da CF/88, com a redação dada pela EC n. 45/2004. Precedente da 1ª Seção: CC 88.883, DJ de 10.12.2007. (CC 20.175/RJ, Primeira Seção, rel. Rel. Ministro Teori Albino Zavascki, DJe 27.04.2012). CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA ESTADUAL E JUSTIÇA DO TRABALHO. PREVENÇÃO. INOCORRÊNCIA. EXECUÇÃO DE MULTA. DESCUMPRIMENTO, PELA EMPREGADORA, DE TERMO DE CONDUTA. OBJETO DO ACORDO: SEGURANÇA E SAÚDE DE TRABALHADORES. EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004. INEXISTÊNCIA DE SENTENÇA DE MÉRITO ANTERIOR À REFERIDA EMENDA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Não há a prevenção vislumbrada em relação a recurso distribuído à Turma e um incidente processual distribuído à Seção, porquanto tal hipótese não se subsume à norma do mencionado art. 71 do RISTJ. 2. Compete à Justiça do Trabalho processar execução ajuizada pelo Ministério Público Estadual visando à cobrança de multa decorrente do descumprimento, pela empregadora, de

termo de ajustamento de conduta celebrado entre as partes, tendo por objeto a segurança e saúde de trabalhadores. É que, de acordo com o art. 114, incisos I, VII e IX, da CF/1988, com a redação dada pela EC n. 45/2004, são da competência trabalhista (a) “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”; (b) “as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho” e (c) “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”. 3. No que se refere às questões de direito intertemporal, decidiu-se que a nova regra de competência alcança os processos em curso ainda não sentenciados na data da entrada em vigor da EC 45/04. Nesse sentido: CC 55749/SP, 1ª S., Min. Castro Meira, DJ de 03.04.2006; CC 57915/MS, 1ª S., Min. Teori Albino Zavascki, DJ de 27.03.2006; AgRg nos EDcl no CC 50610/BA, 2ª S., Min. Castro Filho, DJ de 03.04.2006; AgRg no CC 52517/SP, 2ª S., Min. Barros Monteiro, DJ de 19.12.2005. 4. O STF, ao assentar seu posicionamento no CC 7.204-1-MG, referiu-se expressamente à “sentença de mérito”. Assim, as decisões que não julgaram o mérito, mesmo sendo anteriores à entrada em vigor da EC 45/2004, não afastam a aplicação da nova regra de competência. É o caso. Conflito conhecido e declarada a competência do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Guarujá - SP, o suscitante. (CC n. 88.883/SP, Primeira Seção, rel. Ministro Teori Albino Zavascki, DJ 10.12.2007) Desta forma, *in casu*, uma vez que a causa de pedir envolve desdobramentos de Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante a Justiça do Trabalho, a demanda conexa deve, necessariamente, tramitar no mesmo juízo. Pelo exposto, com base no art. 34, XXII, do RISTJ, conheço do Conflito para declarar a competência da Justiça do Trabalho de Frutal. Publique-se. Intimem-se. Brasília (DF), 08 de abril de 2020. MINISTRO HERMAN BENJAMIN Relator (STJ - CC: 171408 MG 2020/0073818-5, Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Data de Publicação: DJ 04.05.2020.)

Como se depreende da leitura do aresto acima transcrito, compete à Justiça do Trabalho processar execução ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em decorrência de Termo de Ajustamento de Conduta descumprido, à luz do artigo 876 da CLT.

Assim esclarecido, destaco que o trabalho infantil, especialmente o noturno, perigoso ou insalubre, é vedado pelo ordenamento jurídico com espeque no inciso XXXIII do artigo 7º da CR/1988: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho

a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.”

Integra, ainda, o ordenamento jurídico brasileiro, com *status* de supralegalidade, a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil.

O Decreto n. 6.481/2008 (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil) regulamentou os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho.

Pelo item I, 73, da Lista TIP, considera-se como uma das piores formas de trabalho infantil:

[...] “trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança”, aqueles realizados “em ruas e outros logradouros públicos (comércio ambulante, guardador de carros, guardas mirins, guias turísticos, transporte de pessoas ou animais, entre outros)”. Apresenta como prováveis riscos ocupacionais a “Exposição à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento”. E estabelece como prováveis repercussões à saúde “Ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo; dependência química; doenças sexualmente transmissíveis; atividade sexual precoce; gravidez indesejada; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; traumatismos; ferimentos.”

Não obstante, o trabalho em ruas e logradouros subsume-se, ainda, ao item II, 4 do referido decreto, o qual estabelece como “trabalhos prejudiciais à moralidade” aqueles “Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.”

Desse modo, com esteio no artigo 2º do Decreto n. 6.481/2008, é proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP.

Para ilustração, trago à baila o seguinte aresto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR MENOR DE 18 ANOS. EXPOSIÇÃO A RUÍDO. ATIVIDADE VEDADA A TRABALHADORES ADOLESCENTES ATÉ 18 ANOS. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. INSALUBRIDADE. DESCUMPRIMENTO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ARTS. 7º, XXXIII, E 227), DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL N. 182 DA OIT, DA LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIP). GRAVIDADE

DA OFENSA PELA AGRESSÃO A MÚLTIPLOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS, INTERNACIONAIS CONVENCIONAIS, ALÉM DE LEGAIS, PROVOCA LESÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO TRABALHADOR (INVIOLABILIDADE DO DIREITO À VIDA, BEM-ESTAR INDIVIDUAL E SOCIAL, DOCTRINA CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO INTEGRAL), ENSEJANDO O CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NOS ARTS. 5º, V E X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 186 DO CÓDIGO CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Trata-se de hipótese em que constou no acórdão recorrido que a Reclamada expôs o Reclamante, menor de 18 anos, ao agente insalubre ruído por todo o contrato de trabalho, sem os equipamentos de proteção individual necessários, restando evidenciado que negligenciou quanto ao cuidado com esse adolescente, que teve sua integridade física em risco. Com efeito, em hipóteses como a dos presentes autos, entende-se que o cabimento de indenização por dano moral não decorre de descumprimento de legislação trabalhista, mas, sim, das repercussões desse descumprimento na esfera jurídica juslaboral de um trabalhador menor, que foi submetido ao labor em contato com o agente insalubre ruído, em inobservância às garantias previstas na CLT, na Constituição Federal e em Convenções Internacionais da OIT, inclusive na lista TIP - lista das piores formas de trabalho infantil (Convenção 182 da OIT, cujos arts. 3º, alínea “d”, e 4º, foram regulamentados, no Brasil, por meio do Decreto 6.481/2008). O art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, expressamente, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Na mesma linha da proteção constitucional, o art. 405, I, da CLT já estabelecia que ao menor não será permitido o trabalho “nos locais e serviços perigosos ou insalubres”. Ademais, cabe enfatizar que a gravidade da exposição de trabalhador menor ao agente insalubre ruído é tamanha que a prática encontra-se expressamente vedada, tendo sido incluída como uma das piores formas de trabalho infantil, prevista no art. 3º, “d”, da Convenção 182 da OIT, regulamentada na Lista TIP, e internalizada no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto 6.481/2008. Depreende-se, portanto, que a agressão à saúde e higidez física do menor, mediante a ofensa a múltiplos preceitos legais, constitucionais, e inculpidos em Convenções Internacionais provoca lesão ao patrimônio moral do trabalhador. Nesse contexto, extrai-se, na hipótese em exame, a presença dos pressupostos ensejadores da responsabilidade civil da Reclamada. Logo, com base nas premissas fáticas assentadas no acórdão regional, e diante das normas que se extraem dos arts. 7º, XXXIII, 227 da Constituição Federal, 405, I, da CLT, 186 e 927 do Código Civil, da Convenção 182 da OIT, tem-se que o dano

moral sofrido pelo Autor se configurou *in re ipsa*, vale dizer, em consequência do próprio ato ilícito praticado pela Reclamada, sendo devida, portanto, a indenização correspondente, nos moldes preconizados nos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil. Nesse contexto, ao manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o Tribunal Regional não violou os dispositivos legais e constitucionais indicados pela Reclamada. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-505-68.2014.5.03.0138, 3ª Turma, Redator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18.12.2015.)

Assim, busca o MPT a execução do TAC com o pagamento da multa estipulada na alínea “F”, bem como o cumprimento da obrigação de se abster a utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos.

No caso vertente, é indene de dúvidas o descumprimento do TAC pela executada, o que se comprova tanto pelo Alvará Judicial concedido pela Justiça Estadual (n. 007719730.2018.8.13.0271), bem como pela resposta do Conselho Tutelar de Frutal ao ofício do MPT sob ID. 9488eb5.

Assim, independentemente da autorização concedida no alvará, constatado que o trabalho exercido pelos menores em ruas e logradouros os expõe às piores formas de trabalho infantil, cabe a esta Justiça Especializada dar efetividade ao cumprimento do Termo de Ajuste de Conduta nos termos do art. 876 da CLT, certo que não pode coadunar com tais práticas e que deve buscar pela proteção da dignidade e integridade dos menores.

No que se refere à obrigação de não fazer (alínea “C” do TAC), dispõe o art. 11 da Lei n. 7.347/1985 que:

Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.

Igualmente estabelece o art. 814 do CPC/2015:

Na execução de obrigação de fazer ou de não fazer fundada em título extrajudicial, ao despachar a inicial, o juiz fixará multa por período de atraso no cumprimento da obrigação e a data a partir da qual será devida.

Quanto à multa prevista na alínea “f” do TAC, pretende o MPT a execução de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos), ao argumento de que, como a executada não informou a quantidade de adolescentes entre 16 e 18 anos submetidos ao trabalho na área azul, procedeu o *Parquet* à pesquisa ao CAGED, pelo qual foi identificada a presença de 44 trabalhadores menores de 18 anos nos registros da executada, sendo 16 trabalhadores com 17 anos de idade e 28 trabalhadores com 16 anos; a partir desses números, procedeu-se ao cálculo da multa por descumprimento do TAC, chegando-se ao importe de R\$ 46.453,37.

Não havendo a produção de provas que infirmassem as alegações do Ministério Público do Trabalho, inclusive porque se trata de documentos de porte da agravada, reputo razoável o valor da multa indicada pelo exequente.

Esclareço, por derradeiro, em atenção ao pedido formulado pela parte agravada no Id. 1d220af, que não há que se falar em hipossuficiência, uma vez que não houve a devida comprovação. Como bem esclarecido pelo MPT, em manifestação de Id. 1d220af, a mera declaração de pobreza, nos termos do item II da Súmula 463 do Col. TST, não tem o condão de comprovar o estado de miserabilidade, bem como o Demonstrativo do Resultado do Exercício em 31.12.2018, Id. 1d220af, do mesmo modo, não se presta a tal fim, notadamente tendo em vista que retrata situação vivenciada em 2018.

Destaco ainda que o documento de Id. c7564e4 não merece conhecimento, uma vez que juntado de forma intempestiva, considerando o prazo conferido no despacho de Id. 4fd075a.

Assim, mantido o valor da multa, não se cogitando em isenção ou redução.

Portanto, dou provimento ao Agravo de Petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho para determinar o prosseguimento da execução e para condenar a executada a:

a) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, pagar ou garantir a execução sob pena de penhora no valor de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos), reversíveis ao Fundo Especial do Ministério Público - FUNEMP - ou outra entidade, pública ou privada idônea, sem fins lucrativos, nos termos do artigo 13 da Lei n. 7.347/1985, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho;

b) abster-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos, nos exatos termos do TAC, sob pena de fixação de multa diária em R\$ 500,00 (quinhentos reais), até o efetivo adimplemento da referida obrigação, a partir de intimação própria expedida pela Vara.

## CONCLUSÃO

Conheço Agravo de Petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho, bem como da contraminuta da agravada. Rejeito a preliminar de nulidade da r. sentença por negativa de prestação jurisdicional, suscitada pelo MPT, bem como a exceção de incompetência desta especializada, arguida pela recorrida. Acolho a preliminar relativa à ausência de litispendência, arguida pelo MPT, para esclarecer que não há que se cogitar em litispendência da presente demanda com o Alvjud n. 0010050-35.2019.5.03.0156.

No mérito, dou provimento ao Agravo de Petição interposto para determinar o prosseguimento da execução em face da executada, bem como para condená-la a:

a) no prazo de prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após intimação própria, expedida pela Vara de origem, pagar ou garantir a execução sob pena de penhora no valor de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos), reversíveis ao Fundo Especial do Ministério Público - FUNEMP - ou outra entidade, pública ou privada idônea, sem fins lucrativos, nos termos do artigo 13 da Lei n. 7.347/1985, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho;

b) abster-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos, nos exatos termos do TAC, sob pena de fixação de multa diária em R\$ 500,00 (quinhentos reais), até o efetivo adimplemento da referida obrigação, a partir de intimação própria expedida pela Vara de origem.

Custas de R\$ 44,26, pela executada, nos termos do inciso IV do art. 789-A da CLT.

## FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Telepresencial da Primeira Turma, hoje realizada, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do Agravo de Petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho, bem como da contraminuta da agravada; sem divergência, rejeitou a preliminar de nulidade da r. sentença por negativa de prestação jurisdicional, suscitada pelo MPT, bem como a exceção de incompetência desta especializada, arguida pela recorrida; sem divergência, acolheu a preliminar relativa à ausência de litispendência, arguida pelo MPT, para esclarecer que não há que se cogitar em litispendência da presente demanda com o Alvjud n.

0010050-35.2019.5.03.0156; no mérito, unanimemente, deu provimento ao Agravo de Petição interposto para determinar o prosseguimento da execução em face da executada, bem como para condená-la a: a) no prazo de prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após intimação própria, expedida pela Vara de origem, pagar ou garantir a execução sob pena de penhora no valor de R\$ 46.453,37 (quarenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e trinta e sete centavos), reversíveis ao Fundo Especial do Ministério Público - FUNEMP - ou outra entidade, pública ou privada idônea, sem fins lucrativos, nos termos do artigo 13 da Lei n. 7.347/1985, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho; b) abster-se de utilizar menores de 18 (dezoito) anos de idade em atividades externas de controle de trânsito em ruas, avenidas, praças, estacionamentos privados ou públicos e locais de eventos, nos exatos termos do TAC, sob pena de fixação de multa diária em R\$ 500,00 (quinhentos reais), até o efetivo adimplemento da referida obrigação, a partir de intimação própria expedida pela Vara de origem. Custas de R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos), pela executada, nos termos do inciso IV do art. 789-A da CLT.

Tomaram parte no julgamento os Ex.<sup>mos</sup>: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Relatora), Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault e Desembargador Emerson José Alves Lage (Presidente).

Sustentação oral: pelo agravante, o Ex.<sup>mo</sup> representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Eduardo Maia Botelho, e, pelo agravado, o Advogado Dhonglas Araujo Soares.

Julgamento realizado em sessão telepresencial, em cumprimento à Resolução GP n. 139, de 07 de abril de 2020 (\*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 04 de maio de 2020).

Belo Horizonte, 31 de agosto de 2020.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI  
Desembargadora Relatora

## SENTENÇA - ASSUNTO DIVERSO

**ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. ATOOrd 0010248-80.2020.5.03.0142**

Data: 05.10.2020

DECISÃO DA 5ª VARA DO TRABALHO DE BETIM - MG

Juiz Substituto: OSMAR RODRIGUES BRANDÃO

Data da Autuação: 13.04.2020

Valor da causa: R\$ 287.500,00

Partes: AUTOR: REYNALDO VELOSO DOS SANTOS

RÉUS: PRESERVES PENHA LTDA.

VALE S.A.

### SENTENÇA

Petição Inicial com documentos - ID. 8793610 e ss., valor da causa informado acima.

Contestação da 2ª ré (VALE S.A.) com documentos - ID. af6097d e ss.

Contestação da 1ª ré (PRESERVES PENHA LTDA.) com documentos - ID. 52549bd e ss.;

Impugnação à defesa e/ou documentos - ID. c66bb3b e ss.

Em audiência de instrução, conciliação rejeitada, fixaram-se os pontos controvertidos, encerrou-se a instrução, conciliação final rejeitada, designou-se julgamento - ID. e01aaae.

Passo a julgar.

### **CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI N. 13.467/2017**

#### **O dever do juiz de verificar a conformidade da lei com a Constituição Federal**

Inicialmente cabe ressaltar que, uma vez posta no ordenamento jurídico por uma autoridade competente e encontrando-se a lei vigente, cabe ao juiz aplicá-la e, agora, já no campo da eficácia, é dever do juiz - seja ele de qualquer dos ramos do Poder Judiciário - "juiz federal", "juiz do

trabalho”, “juiz eleitoral”, “juiz militar”, “juiz de direito” (CF, 92) - verificar a conformidade desta lei com a Constituição, exercendo, assim, o controle difuso de constitucionalidade, adotado pelo sistema jurídico pátrio.

Nos Tribunais o controle de constitucionalidade requer seja observada a denominada “cláusula de reserva de plenário”, assim estipulada no art. 97 da CF, que diz: “Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei, ou ato normativo do Poder Público”, naturalmente porque a declaração se dá por um órgão colegiado (NCPC, 948-950).

Já o juiz singular, por ser o primeiro a dizer o direito, é o primeiro a ter o dever de verificar a conformidade de uma lei com a Constituição ao aplicá-la em primeiro plano.

Esse dever do juiz singular de verificar a conformidade da lei com a Constituição é previsto e repetido em diversos dispositivos, como, por exemplo, na própria CF - art. 102, III, “a”; na LC 35/1979 - art. 79; no CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL (Aprovado na 68ª Sessão Ordinária do Conselho Nacional de Justiça, do dia 6 de agosto de 2008, nos autos do Processo n. 200820000007337), arts. 2º e 32:

Art. 2º Ao magistrado impõe-se primar pelo respeito à Constituição da República e às leis do País, buscando o fortalecimento das instituições e a plena realização dos valores democráticos.

Art. 32. O conhecimento e a capacitação dos magistrados adquirem uma intensidade especial no que se relaciona com as matérias, as técnicas e as atitudes que levem à máxima proteção dos direitos humanos e ao desenvolvimento dos valores constitucionais.

A referência a valores remonta à ideia da força normativa da Constituição em seu sentido material, quando aos preceitos constitucionais se deve reconhecer força normativa.

### **A aplicação da lei no tempo**

De outro lado, compete ao juiz, ao aplicar a lei, observar, ainda no plano da eficácia, os critérios de aplicação da lei no tempo e no espaço.

Especialmente no que diz respeito à aplicação da lei no tempo, cabe registrar o seguinte.

### **A eficácia da lei processual no tempo**

Em matéria processual trabalhista, por ausência de dispositivo próprio (CLT, 8º, § 1º, 769; NCPC 2015), aplica-se o disposto no art. 14 do NCPC:

Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

A teoria do isolamento dos atos processuais, segundo a qual os atos processuais são regidos pela lei vigente ao tempo em que praticados (*tempus regit actum*), atende à efetividade do processo, que, por sua dinâmica, e considerando o tempo natural de sua duração, não pode “parar no tempo” da lei processual superada - se o próprio processo em concreto não parou (não terminou ao tempo da lei superada), e, ao mesmo tempo, atende ao princípio da segurança jurídica.

Se, por um lado, dada a dinâmica do processo, não há falar em direito adquirido a regime jurídico processual, por outro lado, o resguardo dos atos processuais praticados conforme a lei vigente ao tempo em que praticados (*tempus regit actum*) atende ao princípio da segurança jurídica.

Ao jurisdicionado, por saber previamente as regras do jogo (LINDB, 3<sup>o</sup>) - inclusive desta regra da aplicação imediata da lei processual à luz da teoria do isolamento dos atos processuais (*tempus regit actum*), conforme iterativa e notória jurisprudência dos nossos tribunais -, não cabe alegar surpresa.

### **A eficácia da lei material no tempo**

Em se tratando de direito material trabalhista, nos termos do art. 912 da CLT:

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

Ressalva deve ser feita quando a lei trata da formação da relação jurídica, que se constitui conforme a legislação em vigor a seu tempo (LINDB, 6<sup>o</sup>).

Daí por que não seria o caso de se aplicar nem mesmo o art. 912 da CLT - que determina “aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação” - o que pressupõe obrigações de trato sucessivo - e assim pressupõe a relação de emprego já formada e não a própria formação da relação jurídica.

Nesse caso - formação da relação jurídica -, aplica-se o disposto no § 1<sup>o</sup> do art. 6<sup>o</sup> da LINDB:

Art. 6<sup>o</sup> A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. (Redação dada pela Lei n. 3.238, de 1957)

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

### **A jurisprudência consolidada ao tempo da lei a que corresponde**

Outro registro importante a se fazer é quanto à jurisprudência consolidada, cuja aplicação no tempo deve corresponder ao tempo da lei vigente sobre a qual se firmou aquela jurisprudência consolidada, pois esta nada mais é que a síntese da interpretação da legislação vigente correlata.

### **Conclusão sobre aplicabilidade da Lei n. 13.467/2017**

Portanto, fica registrado desde já que a fundamentação jurídica desta sentença está de acordo com os critérios acima explicitados, e a legislação e a jurisprudência citadas são as que estavam em vigor ao tempo do ato processual tratado e da formação da relação jurídica quando esta for objeto de exame (LINDB, 6º), ou do fato gerador quando se tratar de instituto de trato sucessivo ao longo do contrato de trabalho (CLT, 912).

Feitos esses registros, passo ao julgamento do caso em concreto.

### **Competência material**

A 1ª ré suscita incompetência material.

A competência da Justiça do Trabalho, com a EC 45/2004, se dá via de regra em razão da matéria, e abrange tanto as demandas “oriundas” (naturais) (CF, 114, I) quanto as “decorrentes” (consequentes) (CF, 114, IX) do contrato de trabalho.

Conforme é cediço, a competência material afere-se a partir da causa de pedir e do pedido.

No presente caso, trata-se de pedido de reparação de dano decorrente, em tese, de acidente do trabalho, que somente é concebido, em tese, no bojo do contrato de trabalho.

Precisamente, nos termos do art. 19 da Lei n. 8.213/1990:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (grifei)

A competência, portanto, é da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114 da CF/1988.

A questão foi objeto de Tese de Repercussão Geral no STF, Tema 0242:

EMENTA Recurso extraordinário - Competência - Processual Civil e do Trabalho - Repercussão geral reconhecida - Ação de indenização decorrente de danos sofridos em acidente de trabalho - Demanda diretamente decorrente de relação de trabalho, sendo irrelevante, para fins de fixação da competência, o fato de ter sido ajuizada por sucessores do trabalhador falecido - Aplicação da norma do art. 114, inciso VI, da Constituição Federal, com a redação que a ela foi dada pela Emenda Constitucional n. 45/04 - Reconhecimento da competência da Justiça Federal do Trabalho para o processamento do feito - Recurso não provido. (RE 600091, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 25.05.2011, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-155 DIVULG 12.08.2011 PUBLIC 15.08.2011 EMENT VOL-02565-02 PP-00229.)

Conforme se extrai das razões de decidir na jurisprudência consolidada do STF sobre a questão, a menção a sucessores não tem condão de restringir a competência.

Conforme ressaltou a Min. ELLEN GRACIE no RE 511219: “A causa de pedir continua sendo o acidente de trabalho sofrido durante a relação de emprego.” (Julgamento: 23.06.2009. Publicação: 07.08.2009. Órgão julgador: Segunda Turma.) (grifei)

Neste mesmo sentido é a interpretação da jurisprudência do STF pelo próprio STJ - corte competente para julgar eventual CC entre decisões de juiz do trabalho e juiz estadual, que tinha entendimento contrário e passou a adequar suas jurisprudências à do STF:

AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. AÇÃO INDENIZATÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM RELAÇÃO ÀS DEMANDAS AJUIZADAS APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004, E CONCERNENTE ÀQUELAS ANTERIORMENTE AJUIZADAS, MAS QUE À DATA DESSA ALTERAÇÃO AINDA NÃO POSSUÍAM SENTENÇA. SÚMULA VINCULANTE N. 22. AÇÃO AJUIZADA POR FAMILIARES DO EMPREGADO FALECIDO. CIRCUNSTÂNCIA IRRELEVANTE PARA AFERIÇÃO DA COMPETÊNCIA. EXISTÊNCIA DE DECISÃO MONOCRÁTICA ANTERIOR EM CONFLITO DE COMPETÊNCIA COM TRÂNSITO EM JULGADO. NÃO OCORRÊNCIA DE PRECLUSÃO PROCESSUAL. PREVALÊNCIA DO ENTENDIMENTO CONSTANTE DA SÚMULA VINCULANTE N. 22. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO.

1. A competência para processar e julgar as ações indenizatórias provenientes de acidente de trabalho passou a ser da Justiça do Trabalho, com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004. Após essa EC, sobreveio a edição, pelo Supremo Tribunal Federal, da Súmula Vinculante n. 22, que assim dispôs: “a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional n. 45/04.”

2. Ademais, “com o julgamento do RE 600.091, relatado pelo Ministro Dias Toffoli, com característica de repercussão geral, o STF consolidou o entendimento de que é da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ação decorrente de danos sofridos em acidente de trabalho, sendo irrelevante, para fins de fixação da competência, o fato de ter sido ajuizada por sucessores do trabalhador falecido.” (REsp 1.109.875/PR, Rel. Ministro Luís Felipe Salomão, Quarta Turma, julgado em 21.02.2013, DJe 06.03.2013.)

3. A jurisprudência desta Casa assenta-se, também, no sentido de que “a interpretação atribuída pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 114, I, da CF/88, que resultou na edição da Súmula Vinculante n. 22, no sentido de reconhecer a competência absoluta da Justiça do Trabalho para o julgamento de ação indenizatória decorrente de acidente de trabalho, prevalece sobre decisão proferida pelo STJ em sede de conflito de competência.” (AgInt na Rcl 33.214/SP, Rel. Ministra Nancy Andrighi, Segunda Seção, julgado em 26.04.2017, DJe 02.05.2017.)

4. Agravo interno desprovido.  
(AgInt no REsp 1611744/PR, Rel. Ministro MARCO AURÉLIO BELLIZZE, TERCEIRA TURMA, julgado em 14.08.2018, DJe 24.08.2018.) (grifei)

Conforme mencionado, o fato de a postulação ser feita por sucessores é irrelevante. Daí por que não há distinção pelo fato de o postulante também não ser, em tese, sucessor. Tanto é assim que os fundamentos ora fazem menção a “sucessores”, ora a “familiares”.

Vale dizer, a essência que se extrai da jurisprudência referida (a *ratio decidendi*) é exatamente que, sendo a competência material e não em razão da pessoa, repita-se, o que define a competência são a causa de pedir e o pedido (a matéria) e não a pessoa de quem está a postular.

Rejeita-se a preliminar de incompetência material.

## Legitimidade - Ativa e passiva

As condições da ação são aferidas em abstrato, segundo as assertivas do autor na inicial (teoria da asserção).

No que concerne à legitimidade de parte, nos termos do art. 18 do NCPC:

Art. 18. Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico.

A legitimidade consistente na pertinência subjetiva da ação (Liebman) diz respeito à posição da parte na relação jurídica de direito material.

Nesse sentido, se a parte autora afirma ser titular de um direito ao qual corresponda obrigação que atribui à parte ré, aquela é a legitimada natural a postular, e esta, a contestar (NCPC, 17 e 18).

Há que se distinguir o direito à reparação de danos em tese sofridos pela própria vítima - que, sobrevivendo a morte do titular, transmite-se por herança (CC, 943) - de danos em tese sofridos pela própria pessoa que postula.

No caso de indenização por danos morais, é preciso ver a causa de pedir e o pedido (*in status assertionis*). Se é alegado dano moral sofrido em tese pelo falecido, a titularidade para postular, em tese, é dos sucessores (CC, 943). Se alegado dano moral sofrido, em tese, pelo próprio postulante, o dano no caso, segundo a causa de pedir, foi sofrido pelo postulante, que, portanto, detém legitimidade para postular (NCPC, 17 e 18).

Se a parte autora de fato faz jus ao direito alegado - no caso, precisamente, se tio tem capacidade para sofrer dano moral em razão da perda de sobrinho - e se a ré tem a obrigação ou responsabilidade correspondentes, estas são questões próprias do mérito.

Em outras palavras: não se pode afirmar, *a priori*, em abstrato e como verdade absoluta que prescinde de verificação: "tio não sofre dano moral em razão da morte de sobrinho" ou vice-versa.

O que se pode ter por razoável é estabelecer presunção - relativa - da existência do dano em relação a determinados graus de parentesco, mais próximos, e da não existência em relação a outros graus, mais remotos, para fins de prova.

Conforme, aliás, sustenta a própria ré em defesa:

As outras pessoas que não se inserem nesse vínculo [núcleo familiar base], para pleitear a indenização por dano moral, terão de provar a existência de laços afetivos e duradouros com a vítima, bem como os efeitos danosos causados pela sua morte.

Ocorre que, quando se fala em prova, é porque já se ultrapassou a preliminar.

Rejeita-se preliminar de ilegitimidade ativa.

### **Litisconsórcio necessário ativo**

Suscita a 2ª ré que

[...] das informações contidas na petição inicial e dos pagamentos já efetuados pela reclamada, dão conta que outras pessoas devem figurar no polo ativo do presente feito uma vez que existem outros herdeiros dos falecidos nos exatos termos do artigo 618 do CPC/2015 e do artigo 1º da Lei n. 6.858/1980.

Sustenta ser o caso de litisconsórcio necessário ativo:

[...] que os demais herdeiros devem integrar a lide, uma vez que são litisconsortes necessários, por haver entre elas comunhão de direitos decorrentes do falecimento do Sr. ADAIL DOS SANTOS JÚNIOR.

Sustenta, ainda, que:

Ao caso deve ser aplicado o mesmo raciocínio do benefício previdenciário da pensão por morte, em que se exige no polo da ação a presença de eventuais titulares do mesmo direito pleiteado pelos reclamantes.

Aprecio.

Nos termos do art. 114 do NCPC:

O litisconsórcio será necessário por disposição de lei ou quando, pela natureza da relação jurídica controvertida, a eficácia da sentença depender da citação de todos que devam ser litisconsortes.

Nos termos do art. 116:

O litisconsórcio será unitário quando, pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir o mérito de modo uniforme para todos os litisconsortes.

Ao contrário do que sustenta a ré, a pretensão deduzida nesta ação não trata de direito universal relativo à herança, nem de benefício previdenciário a

ser em tese dividido entre dependentes, tampouco de verbas trabalhistas a serem pagas na forma da Lei n. 6.858/1980, art. 1º.

Muito ao contrário, conforme sustenta a própria ré - considerada a defesa em seu conjunto -, trata-se de direito individual, tanto que, no mérito, a ré virá a questionar se o dano moral alegado poderia ser sofrido pelo titular desta ação, na condição de tio do falecido, ao passo que não questiona o mesmo direito em relação a genitores.

Resta claro, portanto, que nem mesmo em tese trata-se de comunhão de direitos, também não de relação jurídica que deva ser decidida de modo uniforme comparando os autores desta ação com “herdeiros” ou dependentes. Aliás, tampouco se cogita nos autos se a parte autora ostenta condição de herdeira ou dependente do *de cujus*.

Definitivamente, não se trata aqui, portanto, de direitos hereditários ou de natureza equivalente.

Quanto ao direito postulado aqui - indenização por danos morais -, poder-se-ia cogitar de conexão, que é causa de litisconsórcio “facultativo”.

No caso, não se tratando de litisconsórcio necessário, para evitar decisões contraditórias, ou até mesmo para garantir a justiça das decisões que poderiam vir a fixar quantia de indenização por danos morais considerando um somatório para o mesmo fato (mesma perda de ente querido), o NCPC oferece outra solução, que é a reunião de ações para julgamento simultâneo em razão da conexão (NCPC, 55), ressaltando-se que para tal a reunião pode se dar até mesmo sem haver conexão (§ 3º do art. 55 do NCPC).

Ocorre que, segundo a própria defesa, o direito de mesma natureza do postulado nesta ação, e que seria devido também a outros envolvidos, já teria sido quitado. Donde se mostra inócua até mesmo a hipótese de conexão - tanto que não foi suscitada pela ré.

De todo modo, conforme demonstrado acima, de litisconsórcio necessário ativo não se trata.

Rejeita-se preliminar de litisconsórcio necessário ativo.

### **Indenização por danos morais**

Trata-se de pedido de indenização por danos morais pela morte de ADAIL JÚNIOR DOS SANTOS, sobrinho do autor, no rompimento da barragem da mina de Córrego do Feijão, em Brumadinho - MG.

Em síntese das alegações de fato da Inicial: que o autor é tio do *de cujus*; que estes mantinham “fortes laços afetivos”; que:

[...] [o *de cujus*] era muito presente na vida do tio, pois morou quando criança na mesma casa, depois de alguns anos mudou-se para uma residência próximo à casa do autor, mesmo assim estavam sempre juntos, se divertindo na rua, frequentado a casa do outro, tinham relação afetuosa como se fossem irmãos, eram companheiros de festas, conforme demonstra fotos abaixo (*sic*);

A morte de Adail trouxe um impacto muito grande na vida do Reclamante, por isso ele apresenta quadro depressivo acompanhado com sentimento de culpa, pois acha que se tivesse mudado o sobrinho de emprego ele teria não sido vítima da tragédia;

A família está desolada, muito abalada emocionalmente, sendo que a prova documental juntada neste ato demonstra que toda a família era muito unida, é fato que o desastre destruiu a harmonia dessa família, uma vez que o sobrinho era a alegria da família, estava sempre na casa dos avós, era o primeiro a chegar nas festas de aniversários, batizados, casamentos, alegrando a todos com suas brincadeiras, conforme comprovam as fotos anexas, razão pela qual a extensão dos danos causados foram indescritíveis.

Em síntese das alegações das defesas, as rés, sem negar os fatos especificados na Inicial, em sede de consequência jurídica, sustentam não haver dano a indenizar ao tio, em razão do grau de parentesco.

Aprecio.

### **O dano**

A par do que já foi exposto quando da análise da preliminar de ilegitimidade ativa, cabe reforçar que não há sentido em se afirmar, *a priori* e em abstrato, existência ou inexistência de dano moral pela morte de alguém, a partir tão somente de determinado grau de parentesco ou inexistência dele.

O que “a Lei” (sentido amplo) diz, em termos gerais, é o que também decorre do preceito geral do direito de “não lesar ninguém” e, como decorrência, quem o fizer tem o dever de reparar o dano:

Nos termos da CF/1988, art. 5º:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

## Do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Portanto, o que se deve perquirir, no caso concreto, é simplesmente se o dano alegado se verifica ou não.

Para tanto, vale lembrar que “[...] não há falar em prova do dano moral, mas, sim, na prova do fato que o gerou.” (REsp 323.964/RJ, Rel. Ministro CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, TERCEIRA TURMA, julgado em 06.09.2001, DJ 22.10.2001, p. 320.)

Precisamente, considerando que o dano moral é fenômeno que não se toca, não se demonstra, o que se exige é o fato capaz de ensejar dano moral.

No presente caso, conforme consignado em audiência, confrontando-se detidamente a Inicial com defesas e documentos, não há controvérsia fática.

Ainda conforme antecipado em audiência:

[...] objeto da prova é o fato: i) controvertido (alegado por uma parte e negado pela outra); ii) relevante para o julgamento; iii) ainda não provado por outro elemento nos autos; iv) no caso da prova testemunhal, ainda não confessado. Inteligência do NCPC: 141, 341, 374, 443, 492.

Ora, antes do ônus de provar, vem o ônus de alegar, uma vez que, não havendo alegação, não há o que provar, já que objeto da prova são os fatos “controvertidos”. (SANTOS, Moacyr Amaral. *Primeiras linhas de direito processual civil*, 2<sup>o</sup> v., 23. ed. 2004. p. 335 e ss.)

E, se a ré não impugna, não nega a afirmação da Inicial, esta não precisa ser provada, porquanto resta incontroversa (NCPC, 341, 374, III).

Do ponto de vista da Inicial, vale o contido no art. 141 do NCPC:

O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

E no art. 492 do NCPC:

É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Do ponto de vista da defesa, além do disposto quanto aos limites da lide que vale para ambas as partes, vale o contido no art. 336 do NCPC:

Incumbe ao réu alegar, na contestação, toda a matéria de defesa, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir. (NCPC, 336);

E no art. 341:

Incumbe também ao réu manifestar-se precisamente sobre as alegações de fato constantes da petição inicial, presumindo-se verdadeiras as não impugnadas, salvo se [...]. (grifei)

Por fim, nos termos do art. 374 do NCPC: “Não dependem de prova os fatos: [...] III - admitidos no processo como incontrovertidos [...]” - dentre os quais estão os fatos não contestados, porque sobre eles recai a presunção (legal) de veracidade (NCPC, 341).

Considerando as defesas em seu conjunto, fica claro que, a par de colocarem, como premissa jurídica, que o dano moral não se presume pela morte do sobrinho e que cabe ao tio o ônus da prova da existência de vínculo afetivo, não negam outros fatos especificados na Inicial.

Ora, a par da premissa jurídica, é preciso verificar o caso concreto, pois, não havendo impugnação, os fatos presumem-se verdadeiros, dispensam prova (NCPC, 141 e 374), não havendo mais falar em “ônus” de provar o que não está controvertido.

Não bastasse, além de “tecnicamente incontrovertidos” conforme acima demonstrado, os fatos alegados na Inicial também estão provados, conforme documentos juntados com a Inicial, em nenhum aspecto impugnado, dentre os quais destacam-se:

- ID. 70b0f8c - Relatório médico psiquiátrico - relata que o autor: “Evolui com sintomas depressivos do autor desde evento trágico em Brumadinho”, etc.;
- ID. fa435f1 - fotos de convívio corroboram o “forte” vínculo afetivo alegado na Inicial.

Em síntese: a par de incontrovertidos porque não impugnados, são fatos corroborados pela documentação dos autos:

- Que o autor é tio da vítima;
- Que estes mantinham “fortes laços afetivos”;

- Que “[...] [o *de cujus*] era muito presente na vida da tio, pois morou quando criança na mesma casa, depois de alguns anos mudou-se para uma residência próximo à casa do autor, mesmo assim estavam sempre juntos, se divertindo na rua, frequentado a casa do outro, tinham relação afetiva como se fossem irmãos, eram companheiros de festas, conforme demonstra fotos” (*sic*);

- Que o autor passa por quadro depressivo relacionado ao fato, morte do sobrinho, com o qual mantinha fortes laços afetivos, no acidente ocasionado pelo rompimento da barragem da mina de Córrego do Feijão, em Brumadinho - MG, de responsabilidade da 2ª ré.

Portanto, além de incontrovertidos, os fatos especificados na Inicial são corroborados pela prova documental dos autos, dispensando outros meios (NCPC, 141, 341, 374, 443, I, 492).

### **Responsabilidade da 2ª ré**

Conforme já é de conhecimento deste juízo e também se extrai da defesa, a VALE S.A. assume sua responsabilidade jurídica pelo acidente, e também não nega sua culpa, não havendo, nesse aspecto, questão nem mesmo de direito (NCPC, 141, 341, 374, 492).

O que a 2ª ré questiona, neste caso em concreto, é o dano sofrido pelo autor, o que restou superado pela análise acima.

Logo, da parte da VALE S.A., há o dever de indenizar.

### **Responsabilidade da 1ª ré**

A parte autora sustenta haver responsabilidade solidária das rés:

[...]

Apesar do *de cujus* tenha sido admitido pela 1ª Reclamada PRESERVES PENHA LTDA., sempre prestou seus serviços para a segunda Reclamada (VALE S.A.), desde a admissão, sendo que a 2ª ré também se beneficiou diretamente da mão de obra do falecido durante todo este tempo, sendo que a 1ª e 2ª Reclamadas concorreram para o grave acidente do trabalho que ceifou a vida do obreiro. Assim, não há dúvidas acerca da responsabilidade solidária para os pedidos de esfera cível, nos termos dos arts. 932, III, 933 e 942 do Código Civil de 2002.

[...]. (Inicial)

A 1ª ré sustenta sua irresponsabilidade jurídica invocando “culpa exclusiva de terceiro”, no caso da 2ª ré.

Sustenta não haver nenhuma ação ou omissão a ela atribuível, que sua atividade não é de risco, e que, portanto, não teria qualquer responsabilidade.

Aprecio.

Ao contrário do que sustenta a 1ª ré, o fato de terceiro, diferentemente de afastar nexos causal ou caracterizar caso fortuito ou força maior, pode atrair a responsabilidade pela reparação por outrem - “ainda que não haja culpa de sua parte” - frise-se, conforme dispõem os arts. 932 e 933 do CC.

Nos termos do art. 932 do CC:

São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. (grifei)

Nos termos do art. 933 do CC:

As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (grifei)

Ocorre que, no que diz respeito à observância à garantia de um meio ambiente seguro e saudável, o tomador de serviços terceirizados funciona como preposto do empregador. Nos termos do § 3º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/1974 (Incluído pela Lei n. 13.429, de 2017):

É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Em síntese: considerando que é incontroversa a responsabilidade por culpa da 2ª ré - tomadora/contratante (culpa, frise-se, aqui considerada em sentido lato, já que, conforme é sabido de todos, a responsabilidade penal da 2ª ré ou de seus prepostos ainda é objeto de apuração); e considerando que esta funcionava como preposta da 1ª ré - empregadora/contratada - para fins de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, a 1ª ré responde “ainda que não haja culpa de sua parte”, nos termos do inciso III do art. 932 do CC.

Não bastasse, não se pode afirmar que a 1ª ré fez tudo que estava a seu alcance para evitar que seu empregado fosse vítima do acidente a

que a tomadora de serviços - com a qual contratou - deu causa, já que, ao estipular ou aceitar contratar com ela, teve oportunidade de exigir garantias de cumprimento, assim como de fiscalizar o cumprimento, pela tomadora, de todas as medidas de segurança no ambiente de trabalho de modo a preservar a vida.

Ocorre que a 1ª ré nem sequer alegou, tampouco especificou qualquer exigência que tenha feito nesse sentido para contratar com a 2ª ré.

Portanto, seja por culpa *in eligendo* ou culpa *in vigilando*, seja independentemente de culpa, nos termos dos arts. 932 e 933 do CC, a 1ª ré também é responsável pela reparação civil no caso.

### **Valor da indenização**

#### Inaplicabilidade dos arts. 223-A a 223-G da CLT ao caso:

A competência, ainda que definida em razão da matéria, não tem o condão de alterar o direito material. Por mais óbvia que pareça, é importante fixar tal premissa, tendo em vista confusão que não raro se constatará na prática.

Os arts. 223-A a 223-G da CLT versam relação entre empregado e empregador. O presente caso, porém, versa dano moral próprio, sofrido, em tese, por familiar, e não pelo empregado.

Tanto é assim que a fundamentação legal do dever de indenizar neste caso encontra-se toda na legislação civil (CF/1988 e Código Civil), e não na CLT nos dispositivos em comento.

#### Inconstitucionalidade dos arts. 223-A a 223-G da CLT:

De todo modo - e não desprezando aquela possível confusão -, vale registrar a inconstitucionalidade chapada dos dispositivos em comento, na medida em que fazem distinção pela simples condição de empregado da pessoa, detonando com o contido na CF, 1º, III, IV; 3º, I, IV; 5º-*caput* (isonomia), § 2º; X.

Conforme jurisprudência iterativa e notória do STF:

*A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - CF, art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. (RE 396386, Relator(a): CARLOS VELLOSO,*

Segunda Turma, julgado em 29.06.2004, DJ 13.08.2004 PP-00267 EMENT VOL-02159-02 PP-00295 RTJ VOL-00191-01 PP-00329 RMP n. 22, 2005, p. 462-469.) (grifei).

A *ratio decidendi* da jurisprudência iterativa e notória do STF que declara a inconstitucionalidade da tarifação da indenização por danos morais é exatamente a mesma aqui: inconstitucionalidade material da lei que impõe limites, não previstos na Constituição Federal, ao direito fundamental à reparação por dano moral.

No caso dos dispositivos em comento, com agravante: restrição em razão da condição de empregado, impondo tratamento discriminatório, como se tal condição desprovesse a pessoa de sua condição humana, ferindo a característica de universalidade dos direitos fundamentais.

Portanto, primeiro, repito: a CLT não se aplica ao presente caso, em que a relação não é entre empregado e empregador; de todo modo, fica o registro quanto ao reconhecimento, por este juiz, em controle difuso, da inconstitucionalidade dos arts. 223-A a 223-G da CLT, pelas razões expostas.

#### Critérios prevaletentes para a fixação do valor da indenização:

Portanto, para quantificação do valor da indenização, prevalece o disposto no art. 944 do CC:

A indenização mede-se pela extensão do dano.  
Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Donde se deve verificar, primeiro: a extensão do dano; segundo: a gravidade da culpa.

#### Extensão do dano:

A extensão do dano, no caso de perda de um ente, mostra-se incomensurável, a indenização em pecúnia, por maior que seja, funciona apenas como um paliativo.

#### Valores da indenização para cada responsável segundo o grau de culpa:

Assim, considerando a segunda parte do contido no parágrafo único do art. 944 do CC, as peculiaridades que o caso apresenta, cabe reconhecer a distinção existente entre a gravidade da culpa da 2ª e da 1ª rés, para fins da fixação de valores de indenização distintos para cada uma.

### Grau de culpa e valor da indenização em face da 2ª ré (VALE S.A.):

No caso, conforme já consignado nesta sentença, a 2ª ré não nega sua responsabilidade. E, considerando “[...] as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece” (NCPC, 375), soa evidente que a ré somente não nega sua responsabilidade porque reconhece sua culpa, e também evidentemente somente o faria se essa culpa fosse inconteste. Ainda conforme já consignado nesta sentença: “[...] o caso ainda é objeto de apuração na esfera criminal”, donde não se descarta até mesmo a hipótese de dolo, tanto é que, conforme é fato notório (NCPC, 374, I), houve denúncia, pelo Ministério Público de Minas Gerais, dos possíveis responsáveis por crime de homicídio doloso, por cuja conduta a 2ª ré responde (CC, 932, III).

Porém, a 2ª ré nem mesmo alega medidas de prevenção ou precaução que tenha adotado, tampouco nega que poderia ter evitado o que é considerado o maior acidente do trabalho ocorrido no Brasil, com 270 vítimas fatais, sendo 259 mortes confirmadas pelo IML e 11 ainda desaparecidas, até a data de prolação desta sentença, conforme lista da própria ré. (Disponível em: [http://www.vale.com/brasil/PT/aboutvale/servicos-para-comunidade/minas-gerais/atualizacoes\\_brumadinho/SiteAssets/reparacao/docs/29122019835.pdf](http://www.vale.com/brasil/PT/aboutvale/servicos-para-comunidade/minas-gerais/atualizacoes_brumadinho/SiteAssets/reparacao/docs/29122019835.pdf). Consultado em: 05.10.2020.)

É preciso ficar bem claro: nem todos os elementos a evidenciam a culpa da 2ª ré virão materializados em todos os autos - de todas as ações em face dela. Porém, a par do velho brocardo “*Quod non est in actis non est in mundo*” (o que não está nos autos não está no mundo), não pode também o juiz fechar os olhos para a realidade que o cerca (NCPC, 374, I, 375), sobretudo nos tempos atuais à luz do princípio da conexão.

Em cada aspecto, o juízo que se faz para julgar não é necessariamente de certeza, mas de probabilidade:

A certeza, em termos absolutos, não é requisito para julgar. Basta que, segundo um juízo comum do *homo medius*, a probabilidade seja tão grande que os riscos de erro se mostrem suportáveis.

Probabilidade é a convergência de elementos que conduzem razoavelmente a crer numa afirmação, superando a força de convicção dos elementos divergentes (Malatesta). Exigir certeza seria desconhecer a falibilidade humana. O juiz que pela obsessão da verdade considerasse inexistentes os fatos afirmados, somente porque algum leve resquício de dúvida ainda restasse em seu espírito, em nome dessa ilusória segurança para julgar estaria com muito mais frequência praticando injustiças do que fazendo justiça. (DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições*, 1. ed. 2002. p. 81.)

Pois bem. No presente caso, pelas razões já expostas, considera-se que, em termos de probabilidade, senão com dolo - ainda que na modalidade dolo eventual -, no mínimo com culpa gravíssima, agiu a ré, vez que nem mesmo a defesa nega que o acidente - que vitimou, direta e imediatamente, 270 pessoas - poderia ter sido evitado. Ademais, tornou-se fato público e notório (NCPC, 374, I) que o referido acidente decorreu do método construtivo de barragem adotado por opção da ré, e que gera o risco notório (CC, 927, parágrafo único; NCPC, 374, I), no caso, consumado. Sem olvidar que se trata de reincidência da ré, considerando o rompimento da barragem de Fundão, do mesmo tipo, em Mariana – MG, em 2015.

### **Indenização punitiva (*Punitive damages*)**

Em se tratando de acidente do trabalho, é preciso ter em mente, ainda, que, para a efetividade do combate ao grande número de acidentes do trabalho, típicos ou equiparados, é imprescindível o caráter pedagógico das indenizações.

A jurisprudência costuma invocar seus próprios parâmetros, de casos julgados anteriores.

Porém, é preciso reconhecer que o presente caso não encontra precedentes, e, por corolário, não encontra parâmetros na jurisprudência brasileira, simplesmente porque o evento sob julgamento não encontra parâmetros na realidade histórica dos fatos.

Vale ressaltar que isso é reconhecido pela própria ré ao pagar espontaneamente indenizações em valores muito superiores aos praticados na jurisprudência pátria - até porque, conforme se sabe, a ré opera em dólar, que se encontra à razão de mais de 5 vezes o valor da moeda local.

Se, como observou Sérgio Cavalieri Filho, “Mariana pode entrar na história como ‘prova de que nossa gestão ambiental está falida’.” (Programa de Responsabilidade Civil, p. 118. Atlas. Edição do Kindle), no presente caso - rompimento da barragem da mina de Córrego do Feijão, em Brumadinho - MG -, por se tratar de reincidência, com 270 vítimas fatais diretas e imediatas, com muito maior razão tem-se um verdadeiro atestado de incompetência do próprio Estado Brasileiro.

Vale dizer, falhou o Estado Brasileiro legislador - ao não elaborar leis mais duras para casos desse *jaez*, falhou o Estado Brasileiro executor - ao não executar/fiscalizar a atividade e determinar as medidas necessárias a impedir o evento. Conforme já ressaltado anteriormente, resta agora ao Estado-juiz o paliativo - com todo o sentimento de impotência diante de tamanha tragédia anunciada.

Muito provavelmente o paliativo, no caso, será do ponto de vista literal, e as indenizações pagas pela ré, simbólicas. Seja porque certamente ela

conta com seguros que lhe cobrirão os prejuízos, seja porque, considerando que fatura em dólar e está pagando em reais, efetivamente, as indenizações que tem pago lhe têm custado, em dólar, menos que - (um quinto) do valor estipulado em reais. De todo modo, por mais difícil que seja atingi-lo no caso concreto, não se pode perder de vista o caráter pedagógico das indenizações, com a fixação de valores que realmente possam causar algum impacto, direto ou indireto, ao causador do dano.

Do ponto de vista dos indenizados, vale frisar: o enriquecimento não será sem causa, quem deu a causa foi a própria ré.

Ademais, espera-se que as indenizações pagas pela ré sejam suficientes para alterar o *status quo* da comunidade local, tornando-a menos dependente de modo a ter autonomia e liberdade diante de atuações desastrosas como a da ré que culminou em tão nefasta tragédia que eliminou a um só tempo 270 vidas.

Por todas essas razões, por considerá-lo dentro dos parâmetros acima analisados - extensão do dano, gravidade da culpa da ré -, e para atender, assim, ao duplo caráter reparador-pedagógico/punitivo, em face da 2ª ré - VALE S.A -, fixo a indenização por danos morais ao autor no valor por ele postulado: R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), ressaltando-se que, considerando a referência de valor praticado pela ré (dólar), isso representa, hoje, menos de R\$ 50.000,00.

#### Grau de culpa e valor da indenização em face da 1ª ré (PRESERVES PENHALTDA.):

Conforme já analisado, a responsabilidade da 1ª ré decorre de previsão legal de responsabilidade por fato de terceiro - no caso a 2ª ré - “ainda que não haja culpa de sua parte” -, conforme dispõem os arts. 932 e 933 do CC.

É certo que foi considerada como fundamento da responsabilidade da 1ª ré, também, a “culpa *in eligendo*” ou “*in vigilando*” porque “[...] nem sequer alegou, tampouco especificou qualquer exigência que tenha feito nesse sentido para contratar com a 2ª ré.”

Porém, resta evidente grande diferença tanto no que diz à modalidade da culpa quanto em sua gravidade; e quanto a dolo, em relação à 1ª ré não há qualquer elemento a se considerar, nem mesmo eventual.

Não bastasse a diferença grande evidente quanto ao grau de culpa, para fins do efeito pedagógico/punitivo, deve-se considerar, ainda, a diferença abissal entre a capacidade econômica da 2ª ré, com capital social de R\$ 77.300.000.000,00 (setenta e sete bilhões e trezentos milhões de reais), e a da 1ª ré, com capital social de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Obviamente, o capital social não é o único elemento determinador da capacidade econômica, mas é um dado significativo. O capital social da 2ª ré,

no caso, é 7.730.000 (sete milhões e setecentos e trinta mil) vezes o da 1ª ré. O lucro líquido histórico da 1ª ré, conforme dados públicos, atinge a ordem de 25 bilhões/ano.

Por essas razões, considerando a enorme diferença entre os graus de culpa, e, ainda, a abissal diferença de capacidade econômica, em juízo de proporcionalidade - e com base na equidade com fulcro na parte final do parágrafo único do art. 944 do CC, reduzo o valor da indenização atribuível à 1ª ré para o valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais), ou seja, 1/20 (uma vigésima parte) do valor atribuído à 2ª ré, considerando que a capacidade econômica desta é ainda muito mais que isso maior que a da 1ª ré.

### **CONCLUSÃO DO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Em síntese conclusiva, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais em favor do autor em R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) em face da 2ª ré, sendo que, destes, a 1ª ré responde solidariamente por R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais).

### **JUSTIÇA GRATUITA - LIDE NÃO ESTRITAMENTE TRABALHISTA**

Lembrando mais uma vez que não se trata de lide estritamente trabalhista, tampouco de empregado em face de empregador, não se aplica a CLT, e sim o CPC.

De todo modo, aqui também faço o seguinte registro quanto à inconstitucionalidade chapada do § 3º do art. 790 da CLT, conforme tenho reiteradamente decidido desde o início da vigência da Lei n. 13.467/2017.

Conforme antecipado acima sob o título CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI N. 13.467/2017, “[...] é dever do juiz - seja ele de qualquer dos ramos do Poder Judiciário - ‘juiz federal’, ‘juiz do trabalho’, ‘juiz eleitoral’, ‘juiz militar’, ‘juiz de direito’ (CF, 92) - verificar a conformidade desta lei com a Constituição, exercendo, assim, o controle difuso de constitucionalidade, adotado pelo sistema jurídico pátrio”, não se aplicando ao juiz singular, por razões óbvias, a denominada “cláusula de reserva de plenário”, o que não lhe afasta, porém, o dever imposto (CF - art. 102, III, “a”; LC 35/1979 - art. 79; CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL). (Aprovado na 68ª Sessão Ordinária do Conselho Nacional de Justiça, do dia 06 de agosto de 2008, nos autos do Processo n. 200820000007337, arts. 2º, 32.)

O § 3º do art. 790 da CLT com redação da Lei n. 13.467/2017, ao estipular um teto de remuneração como critério objetivo e único para a concessão do benefício da justiça gratuita, caracteriza inconstitucionalidade chapada sob vários aspectos, dentre os quais discorro sobre alguns.

### Afronta aos postulados de razoabilidade e proporcionalidade:

O § 3º do art. 790 da CLT fere os postulados de razoabilidade e proporcionalidade, uma vez que o fato gerador do direito à justiça gratuita não é ausência de patrimônio ou renda, e sim, nos termos da CF, 5º, LXXIV: “insuficiência de recursos”, no sentido de que a parte, mesmo tendo patrimônio ou renda, estes precisam estar livres para a quitação imediata das custas e despesas do processo, e serem “suficientes”, vale dizer, sem prejuízo do sustento da parte e de sua família com a garantia de outras necessidades básicas que, nos termos da CF, são direitos fundamentais assim como o acesso à Justiça, tais como, por exemplo, “suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, bens tais que, conforme é notório, em que pese o ditame constitucional do qual extraídos (CF, 7º, IV), não se garantem com o salário mínimo, e nem mesmo com o teto estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT para concessão da justiça gratuita, que por isso mesmo se mostra flagrantemente inconstitucional.

É possível, por exemplo, que uma pessoa aufera de renda líquida R\$ 1.000,00 e outra, R\$ 5.000,00 e seja esta a fazer jus à justiça gratuita e a primeira a poder pagar as custas e despesas do processo, por exemplo, se a primeira tem referida renda livre de quaisquer despesas e a segunda, por sua vez, gaste toda sua renda apenas com remédios.

### Afronta à jurisprudência iterativa e notória do STF:

Por essas razões a jurisprudência iterativa e notória do STF, no sentido de que, para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, basta a mera declaração do requerente de que não dispõe de recursos suficientes para arcar com as custas e despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, que esta declaração tem presunção relativa de veracidade, devendo haver prova concreta em contrário para o afastamento desta presunção.

Conforme AI 720404 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, julgado em 28.03.2012, publicado em DJe-068 DIVULG 03.04.2012 PUBLIC 09.04.2012, e os diversos precedentes nele citados:

[...]

Este Supremo Tribunal Federal de há muito já consolidou o entendimento de que se mostra suficiente, para a obtenção da assistência judiciária gratuita, a simples afirmação feita pelo interessado de que não dispõe de situação econômica que lhe permita arcar com as custas do processo. Nesse sentido, anote-se: “CONSTITUCIONAL. PROCESSO CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. BENEFÍCIO

JUSTIÇA GRATUITA. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO. PRECEDENTES. AGRAVO IMPROVIDO. I - É pacífico o entendimento da Corte de que, para a obtenção de assistência jurídica gratuita, basta a declaração, feita pelo próprio interessado, de que sua situação econômica não lhe permite ir a Juízo sem prejudicar sua manutenção ou de sua família. Precedentes. II - Agravo regimental improvido." (AI n. 649.283/SP-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, DJ de 19.09.2008).

"CONSTITUCIONAL. ACESSO À JUSTIÇA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. Lei 1.060, de 1950. CF, art. 5º, LXXIV. I. - A garantia do art. 5º, LXXIV - assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos - não revogou a de assistência judiciária gratuita da Lei 1.060, de 1950, aos necessitados, certo que, para obtenção desta, basta a declaração, feita pelo próprio interessado, de que a sua situação econômica não permite vir a Juízo sem prejuízo da sua manutenção ou de sua família. Essa norma infraconstitucional põe-se, ademais, dentro no espírito da Constituição, que deseja que seja facilitado o acesso de todos à Justiça (CF, art. 5º, XXXV). II.- R.E. não conhecido." (RE n. 205.746/RS, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 28.02.1997).

"ALEGAÇÃO DE INCAPACIDADE FINANCEIRA E CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA GRATUIDADE. O acesso ao benefício da gratuidade, com todas as consequências jurídicas dele decorrentes, resulta da simples afirmação, pela parte (pessoa física ou natural), de que não dispõe de capacidade para suportar os encargos financeiros inerentes ao processo judicial, mostrando-se desnecessária a comprovação, pela parte necessitada, da alegada insuficiência de recursos para prover, sem prejuízo próprio ou de sua família, as despesas processuais. Precedentes. Se o órgão judiciário competente deixar de apreciar o pedido de concessão do benefício da gratuidade, reputar-se-á tacitamente deferida tal postulação, eis que incumbe, à parte contrária, o ônus de provar, mediante impugnação fundamentada, que não se configura, concretamente, o estado de incapacidade financeira afirmado pela pessoa que invoca situação de necessidade. Precedentes." (RE n. 245.646-AgR/RN, Relator o Ministro Celso de Mello, Segunda Turma, DJe 13.02.2009.)

Ressalte-se, por oportuno, que, recentemente, esta Suprema Corte enfrentou a questão acerca da existência de repercussão geral da matéria ora em análise, respondendo negativamente à indagação, por meio de decisão que assim restou ementada:

RECURSO. Extraordinário. Incognoscibilidade. Gratuidade de justiça. Declaração de hipossuficiência. Questão infraconstitucional. Precedentes. Ausência de repercussão geral. Recurso extraordinário não conhecido. Não apresenta repercussão geral o recurso extraordinário que, tendo por objeto questão relativa à declaração de hipossuficiência, para obtenção de gratuidade de justiça, versa sobre matéria infraconstitucional. (AI n. 759.421-RG/RJ, Relator o Ministro Cezar Peluso, DJe de 13.11.2009.)  
[...].

### Afronta flagrante ao princípio da isonomia e aos objetivos fundamentais da república:

Inicialmente cumpre observar que a jurisprudência do STF é formada sobre e para todos os ramos do Poder Judiciário.

De todo modo vale ressaltar a afronta flagrante ao princípio da isonomia de norma que impõe limitação do benefício - que decorre de um direito fundamental (CF, 5º, LXXIV) - especificadamente ao jurisdicionado da Justiça do Trabalho, pelo simples fato de sua condição de empregado, cuja postulação deve ser na Justiça do Trabalho. O § 3º do art. 790 da CLT com redação da Lei n. 13.467/2017 chega ao absurdo de induzir a situação em que, na Justiça do Trabalho, um trabalhador que tenha renda hoje qualquer tanto acima do teto estipulado não faz jus ao benefício da justiça gratuita, enquanto seu empregador que tenha a mesma renda ou maior fará jus ao benefício em qualquer outro dos ramos do Poder Judiciário, em eventual demanda em face deste mesmo empregado cuja competência seja do outro ramo da Justiça, com a simples declaração de insuficiência de recursos, conforme CF, 5º, LXXIV, e jurisprudência iterativa e notória do STF e do STJ.

Se o princípio da isonomia em seu sentido material consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que se desigualem (Aristóteles), a se considerar a hipossuficiência natural do empregado, o tratamento desigual invertido imposto pelo dispositivo legal em comento eleva a potências a desigualdade, contrariamente aos objetivos da República e do Estado Democrático de Direito constituído (CF, 1º e 3º).

Portanto, seja porque não aplicável ao caso a CLT, seja considerando a inconstitucionalidade chapada do § 3º do art. 790 da CLT com redação da Lei n. 13.467/2017, nos termos da CF, 5º, LXXIV, e consoante jurisprudência iterativa e notória, do STF e do STJ, deferem-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita com base na simples declaração de insuficiência de recursos, que pode ser feita, inclusive, pelo procurador da parte.

## **HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA - SUCUMBÊNCIA DO RÉU - LIDE NÃO ESTRITAMENTE TRABALHISTA**

Aqui também vale o registro: não se trata de lide estritamente trabalhista, tampouco de empregado em face de empregador, não se aplica a CLT, e sim o CPC (IN 27/2005 do TST).

Por essas razões, nos termos do § 2º do art. 85 do NCPC, consoante IN 27/2005, arbitro honorários de sucumbência, em favor do(s) advogado(s) da parte autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação atualizado.

Por essa verba a 1ª ré responde proporcionalmente ao valor de sua responsabilidade fixado na condenação do pedido principal.

## **ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS - LIDE NÃO ESTRITAMENTE TRABALHISTA**

Não se trata de lide estritamente trabalhista, tampouco de empregado em face de empregador, não se aplica a CLT, e sim o CC.

Vale frisar: a competência não altera o direito material.

Portanto, no presente caso, valem os seguintes critérios:

i) ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA: o valor da indenização por danos morais considera-se atual na data em que arbitrado, incidindo atualização monetária a partir da data de publicação desta sentença; o índice será o INPC/IBGE - aplicável "nas hipóteses de ausência de índice pactuado" conforme jurisprudência iterativa e notória do STJ (v.g.: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO RECURSO ESPECIAL N. 660.044-RS (2004/0096218-0)).

ii) JUROS DE MORA: são devidos desde a data do evento danoso (CC, 398): 25.01.2019, e correspondem à "taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional" (CC, 406).

## **CONCILIAÇÃO**

Faculta-se às partes a celebração de acordo e sua apresentação em petição conjunta, antes do trânsito em julgado desta decisão, para homologação a critério do juiz (CLT, 764, § 3º; TST, Súmula 418).

## **CONCLUSÃO GERAL DA SENTENÇA**

Na ação trabalhista em epígrafe:

Nos termos da conclusão de cada capítulo desta sentença:

Rejeito preliminares;

Julgo procedente o pedido.

Sentença Líquida (crédito principal devido ao autor): R\$ 250.000,00.

Atualização e juros de mora, justiça gratuita, honorários advocatícios, tudo nos termos da fundamentação.

Custas pelas rés no importe de 2% sobre o valor da condenação “[...] observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social,” (CLT, 780, *caput*).

Valor da condenação para este fim: R\$ 250.000,00.

Intimem-se partes e, se houver, interessados.

Nada mais.





OUTRAS REFERÊNCIAS  
INDICADAS PELA  
BIBLIOTECA DO  
TRT 3<sup>a</sup> REGIÃO SOBRE  
IMPACTOS DA  
REVOLUÇÃO DIGITAL NO  
DIREITO E NO PROCESSO  
DO TRABALHO



## REFERÊNCIAS DE LIVROS E ARTIGOS

ABRÃO, Carlos Henrique. *Processo eletrônico: processo digital*. 5. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz; SOARES, Marcele Carine dos Praseres. Processo judicial eletrônico, acesso à justiça e inclusão digital: os desafios do uso da tecnologia na prestação jurisdicional. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 151, p. 187-205, maio/jun. 2013.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Como a internet pode revolucionar as relações sindicais: premissas iniciais para um sindicalismo digital. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 153, p. 131-154, set./out. 2013.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Sindicalismo digital e as redes sociais como ferramenta de combate a abusos patronais. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 24, n. 296, p. 80-94, fev. 2014.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. O papel da OIT diante das novas tipologias contratuais surgidas com a tecnologia e do futuro do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 208, p. 123-141, dez. 2019.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Belo Horizonte: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Juliana Cristina B. A. de. Fotografia digital como prova no processo: aspectos tecnológicos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 37, n. 69, p. 439-456, jul./dez. 2012.

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. *eSocial: origem e conceitos: a visão de seus construtores*. São Paulo: LTr, 2019.

AZEVEDO, H. de Almeida; FONSECA, Maria Aparecida dos Santos; BRETAS, Waldemir Maciel. Ergonomia aplicada ao processo judicial eletrônico no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 155-163, jul./dez. 2012.

BAIOCCO, Elton. *Processo eletrônico e sistema processual: o processo civil na sociedade da informação*. Curitiba: Juruá, 2013.

BARROS, Marco Antônio de. Arquitetura perambular do processo judicial eletrônico. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 98, n. 889, p. 427-460, nov. 2009.

BLUM, Renato M. S. Opice; JIMENE, Camilla do Vale. Provas no âmbito digital: o desafio da preservação adequada. *Revista Jurídica Consulex*, Brasília, DF, v. 10, n. 231, p. 40, ago. 2006.

BORGES, Rogério Ferreira. A internet como fonte de informações processuais: pode a parte ser punida por erro do repositório digital? *Revista Jurídica Consulex*, Brasília (DF), v. 7, n. 150, p.27-29, abr. 2003.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Processo judicial eletrônico: uma silenciosa revolução na Justiça do Trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 16-23, jan. 2013.

CABRAL, A. Antônio; PAULA, Guilherme Lima J. de. Sujeitos coletivos de trabalho e o trabalho no século XXI: organização coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 86, n. 1, p. 119-135, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/175710>. Acesso em: 13 mar. 2021.

CALANDRA, Henrique Nelson. O judiciário e a transição para a era digital. *Revista Jurídica Consulex*, Brasília, DF, v. 13, n. 289, p. 35, jan. 2009.

CAMARGO, Angélica Maria Juste. A fotografia digital e a questão do ônus da prova. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 37, n. 68, p. 275-292, jan./jun. 2012.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. O novo estresse da advocacia trabalhista chama-se PJe - processo judicial eletrônico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 13, p. 59-63, jan. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/77927>. Acesso em: 13 mar. 2021.

CARVALHO, César Marques. Processo judicial eletrônico: um desafio necessário. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 105-115, jul./dez. 2012.

CASTRO, João Antônio Lima (org.). *Direito processual e a era digital*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2015.

CAVALCANTE, Marcos. Processo judicial eletrônico - o novo e o antigo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 117-120, jul./dez. 2012.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Comentários à lei do processo eletrônico*. São Paulo: LTr, 2010.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. O processo judicial eletrônico da Justiça do Trabalho: vantagens, desvantagens e algumas novidades. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 121-131, jul./dez. 2012.

CLEMENTINO, Edilberto Barbosa. *Processo judicial eletrônico: o uso da via eletrônica na comunicação de atos e tramitação de documentos processuais sob o enfoque histórico e principiológico, em conformidade com a Lei 11.419, de 19.12.2006*. Curitiba: Juruá, 2008.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Direitos fundamentais e a era digital. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 47-59, jan. 2018.

CORRÊA, Adriana Espíndola. O corpo digitalizado: um novo objeto para o direito. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná*, Curitiba, v. 44, p. 77-94, jan. 2006.

CORREIA, João Conde. Prova digital: as leis que temos e a lei que devíamos ter. *Revista do Ministério Público*, Lisboa, v. 35, n. 139, p. 29-59, jul./set. 2014.

COSTA, J. M. Nogueira da. Novas tecnologias e prática processual. *Revista do Ministério Público*, Lisboa, v. 32, n. 127, p. 221-241, jul./set. 2011.

CUNHA NETO, Adhemar P. da. Em defesa da “penhora on-line” na execução provisória. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 71, n. 6, p. 712-715, jun. 2007.

DANTAS, Adriano Mesquita. Evolução do processo brasileiro: história e perspectiva do processo judicial eletrônico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 15, p. 177-192, jan./dez. 2012.

FERREIRA NETO, Arthur Leopoldino; JOÃO, Paulo Sérgio. A prova documental eletrônica no processo do trabalho: validade e valoração. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 206, p. 205-231, out. 2019.

FONSECA, Fernanda Freire. *Novas tecnologias na Justiça do Trabalho: impacto do processo judicial eletrônico na saúde e cotidiano de trabalho dos servidores*. 2015. 106 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Centro de Pesquisas René Rachou, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/17268>. Acesso em: 01 mar. 2021.

FUSINO, Cláudio Luís Yuki. A inserção da fotografia digital e do vídeo digital no mundo jurídico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 37, n. 69, p. 411-420, jul./dez. 2012.

GRASSELLI, Odete. O direito derivado da tecnologia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 33, n. 60, p. 123-137, jun. 2008.

GRASSELLI, Odete. *Penhora trabalhista on-line*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

JOLY, Guilherme. A Justiça do Trabalho na era digital. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília (DF), v. 29, n. 1.436, p. 10, jul. 2012.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; MENESES, Judson Sales de. "Reflexões e cautelas na implementação" do processo judicial eletrônico. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 57-64, jan. 2014.

KELLER, Werner. As cooperativas digitais: um efeito posterior ao fenômeno da uberização nas relações de trabalho. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 53, n. 73, p. 381-386, jan. 2017.

LEAL, Sheila do Rocio Cercal Santos. *Contratos eletrônicos: validade jurídica dos contratos via internet*. São Paulo: Atlas, 2007.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula; LORENTZ, Lutiana Nacur. Banco público de dados de provas orais: a proteção da primazia da realidade na era digital. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 65, n. 100, t. II, p. 931-946, jul./dez. 2019. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/51534>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

MAGALHÃES, Emmanuel S. Certificação digital: aplicações em sistemas tributários e administrativos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região*, Campo Grande, n. 15, p. 145-156, jan./dez. 2010.

MARTINS, Francisco. Preservação digital: novos desafios na justiça. *Revista do Ministério Público*, Lisboa, v. 33, n. 131, p. 171-189, jul./set. 2012.

MELLO, Marcelo Pereira de; CALLEGARI, José Antônio. Processo judicial eletrônico: tecnologia e novo trabalho judiciário. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 149-154, jul./dez. 2012.

MELO, Geraldo Magela. *A hiperatividade nas redes sociais on-line e o poder empregatício virtual [manuscrito]*. Orientador: Antônio Álvares da Silva. 2017. 386 f. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2017.

MELO, Sandro N.; CORRÊA, Igo Zany Nunes. Amazônia e acesso à justiça em tempos de pandemia. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 8, p. 947-958, ago. 2020.

MOHALLEM, Ricardo Antônio. Processo judicial eletrônico e filosofia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 55, n. 85, p. 209-210, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27183>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

MONTEIRO, Luiz Gustavo. O processo eletrônico trabalhista: da gênese à atualidade, sob a égide da Instrução Normativa n. 30 do TST. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 237-262, jul./dez. 2011. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27247>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

NASCIMENTO, Rodrigo Melo do. A assinatura de atos processuais praticados em meio eletrônico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 21-40, jan./dez. 2013. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27193>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha; NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso. *Online dispute resolution e a pandemia do Covid-19: a mediação como um dos instrumentos de promoção de acesso à justiça no contexto de crise*. *Revista Síntese (2010). Direito Civil e Processual Civil*, São Paulo, v. 20, n. 126, p. 9-37, jul./ago. 2020.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. O *apartheid* digital. *Genesis*, Curitiba, n. 123, p. 332-333, mar. 2003.

PAULA, Gáudio Ribeiro de. Desafios do processo eletrônico do trabalho: questões jurídicas relevantes. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 44, p. 121-148, jan./jun. 2014.

PAULA, Wesley Roberto de. *Publicidade no processo judicial eletrônico: busca da indispensável relativização*. São Paulo: LTr, 2011.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Monitoramento digital do empregado: estudo comparativo do caso Barbulescu X Romania da Corte Europeia de Direitos Humanos com a jurisprudência brasileira. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 52, n. 84, p. 461-468, jan. 2016.

PIMENTEL, Alexandre Freire. Diagnóstico sobre a imprecisão das designações sobre o direito processual tecnológico: processo informático, eletrônico, telemático, digital, virtual ou cibernético. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 44, n. 296, p. 353-375, out. 2019.

PIMENTEL, Alexandre Freire. *Los antecedentes históricos y los principios de los sistemas de proceso electrónico brasileño y español*. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 37, n. 208, p. 150-167, jun. 2012.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551 de 2011. *Justiça do Trabalho: Caderno de Direito Previdenciário*, Porto Alegre, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar. 2012.

POLIDO, Fabrício; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas (org.). *Trabalho, tecnologias e os desafios dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

REMÍGIO, Monique Ramalho de Sales. Processo judicial eletrônico: uma análise de sua compatibilidade com o *ius postulandi* e os honorários advocatícios na seara laboral. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília (DF), v. 31, n. 1.547, p. 6-9, set. 2014.

RODRIGUES, Luciléa Lage Dias. *O desafio do PJe-JT em busca da eficiência da gestão processual e da celeridade: nova realidade do poder judiciário trabalhista*. 2016. 16 f. Monografia (Aperfeiçoamento/Especialização em Gestão Pública Judicial) - Universidade Federal de Ouro Preto. Ouro Preto, 2016. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/45428>. Acesso: 01 mar. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins; MASSONI, Túlio de Oliveira. Ação sindical e futuro do trabalho no centenário da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 208, p. 243-269, dez. 2019.

SALVADOR, Sérgio Henrique; NUNES, Waltan Silveira Duarte. O processo judicial eletrônico na Justiça do Trabalho e seus reflexos no *jus postulandi*. *Revista do Direito Trabalhista - RDT*, Brasília (DF), v. 20, n. 12, p. 24-29, dez. 2014.

SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 17, n. 98, p. 106-120, set./out. 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Alexandre de Azevedo. Processo judicial eletrônico: PJE e o *due process of law*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 3, p. 30-45, jul./set. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/49830?show=full>. Acesso em: 13 mar. 2021.

SIMÕES, Felipe Siqueira de Queiroz. Riscos empresariais na era digital. *Revista Bonijuris*, Curitiba, v.20, n. 533, p. 18-19, abr. 2008.

SIMÕES, José Ivanildo. *Processo virtual trabalhista*. São Paulo: LTr, 2010.

SOARES, Lílian Sandra. A utilização do documento eletrônico como meio de prova. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 99-112, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27265>. Acesso em: 9 de mar. 2021.

SOUZA, Terezinha de Fátima Carvalho de. Os impactos da digitalização nos arquivos processuais jurídicos. *Revista Brasileira de Direito Municipal*, Belo Horizonte, v. 11, n. 37, p. 27-42, jul./set. 2010.

TEIXEIRA, Marcelo Tolomei; FABRIZ, Daury Cesar. O dever fundamental do empregado de respeitar os direitos de personalidade da empresa no meio ambiente digital. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 6, p. 682-690, jun. 2015.

TEIXEIRA, Tarcísio. *Curso de direito e processo eletrônico*. 4. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.

VALENTINI, Rômulo Soares. *Julgamento por computadores? As novas possibilidades da juscibernética no século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho dos juristas*. 2017. 152 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/45082>. Acesso em: 01 mar. 2021.

VENDRAME, Antônio Carlos F. Vulnerabilidades da empresa que ficarão evidentes com o eSocial. *LTr - Suplemento Trabalhista*, São Paulo, v. 55, n. 9, p. 57-60, 2019.

VERDELHO, Pedro. A obtenção da prova no ambiente digital. *Revista do Ministério Público*, Lisboa, v. 25, n. 99, p. 117-136, jul./set. 2004.

VIEIRA, Sibélius Lellis; PAULA, Gil César Costa de. Aspectos de segurança no processo eletrônico judicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, n. 12, p. 56-81, jan./dez. 2009.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

## REFERÊNCIAS DE FILMES

### **Filme: *BLADE RUNNER: O CAÇADOR DE ANDRÓIDES***

**SINOPSE:** A *Tyrell Corporation* desenvolve robôs fortes, eficientes, dotados de inteligência equivalente à do homem. Essa espécie de andróides - chamada de "replicante" - é utilizada como mão de obra escrava e realiza diversas atividades, inclusive as mais perigosas. Ocorre que replicantes mais evoluídos revoltam-se contra a situação em que se encontram e, em razão disso, eles são banidos da Terra. Caso sejam encontrados aqui, serão "aposentados" por integrantes de um esquadrão de elite, conhecido por *Blade Runner*. Um ex-*blade runner* é chamado para a tarefa, quando alguns replicantes chegam em Los Angeles em 2019.

**Direção:** Ripley Scott. Intérpretes: Harrison Ford, Rutger Hauer, Sean Young, Daryl Hannah, M. Emmet Walsh, William Sanderson, Brion James, Edward James Olmos. 1982. Colorido. EUA. 117 minutos.

### **Filme: *BLADE RUNNER 2049***

**SINOPSE:** Dando continuidade ao filme original (*Blade Runner: o caçador de andróides*), *Blade Runner 2049* explora a dicotomia entre o natural e o artificial. Prossegue-se o dilema dos andróides "replicantes", agora, produzidos em versão mais segura, para que o nível de obediência ao homem aumente. Isso porque o objetivo dos seus criadores é perpetuar a exploração e escravização dessa mão de obra. Nesta película, foi desenvolvido um super replicante, chamado "K", com a função de caçar replicantes foragidos. Ou seja, um replicante assume o papel de *blade runner*.

**Direção:** Denis Villeneuve. Intérpretes: Ryan Gosling, Harrison Ford, Robin Wright, Ana de Armas, Jared Leto, Dave Bautista. 2017. Colorido. EUA. 164 minutos.

### **Filme: *OS ESTAGIÁRIOS***

**SINOPSE:** Esta comédia retrata a necessidade de adaptação de dois adultos (Billy e Nick) ao mundo do trabalho na era digital. Sem emprego, eles começam um programa de estágio na "Google", deparando-se com vários desafios, outras formas de organização e dinâmica do trabalho, relações sociais e profissionais.

**Direção:** Shawn Levy. Intérpretes: Owen Wilson, Vince Vaughn, John Goodman, Rose Byrne, Asif Mandvi. 2013. Colorido. 119 minutos. EUA.

**Filme: TEMPOS MODERNOS**

SINOPSE: Este clássico do cinema retrata a vida de um operário de fábrica. Ele é inevitável e completamente dominado pelas máquinas. Vários percalços o levam para a prisão. Ele, então, conhece e se torna amigo de uma jovem órfã. Ambos tentam lidar com as dificuldades da vida moderna daquele tempo, enfrentando a crise econômica da década de trinta, o desemprego, a exploração do capital e a intensa repressão policial.

**Direção:** Charlie Chaplin. Intérprete: Charlie Chapin, Paulette Goddard, Henry Bergman, Tiny Sandford e Chester Conklin, 1936. Preto e branco. EUA: 90 minutos. (filme mudo). Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3tL3E5fIZis>. Acesso em: 14 mar. 2021.

## REFERÊNCIAS DE EVENTOS E REPORTAGEM

CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE O FUTURO DO DIREITO, 2, 2021, Porto (Portugal). *Painel: Direito do trabalho e o impacto das novas tecnologias*. Porto: Universidade Lusófona do Porto, Portugal - Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos. Youtube. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=oTwq\\_Zohh98](https://www.youtube.com/watch?v=oTwq_Zohh98). Acesso em: 10 mar. 2021.

PÓS PANDEMIA: DESAFIOS DE UM NOVO TEMPO. 2020, Minas Gerais. Programa Trabalho Seguro MG em parceria com a Escola Judicial do TRT-MG. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5Wcjv4578Hs&t=219s>. Acesso em: 8 jul. 2021.

REVOLUÇÃO DIGITAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR BRASILEIRO - *Infoproletários*. São Paulo. Rede Globo, 29 de abr. 2019. Programa de TV. Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/7575115/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2., 2018, Paraná. *Painel: Novas tecnologias: a indústria 4.0 e o emprego 4.0*. Curitiba: TRT/PR. Programa Trabalho Seguro PR em realização conjunta com sistema FIEP/SESI. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RPMUwoMjr2A&t=4s>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SIMPÓSIO FUTURO DO TRABALHO, 2019, Belo Horizonte. *Os efeitos da revolução digital na sociedade*. Belo Horizonte: Escola Superior do MPU. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ER759qLCOt0>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SIMPÓSIO FUTURO DO TRABALHO, 2019, Brasília - DF. *Os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília (DF): Escola Superior do MPU. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0BH1S-gFDIY>. Acesso em: 10 mar. 2021.

WEBINAR A REVOLUÇÃO DIGITAL E O DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19. Rio de Janeiro: OAB/RJ, 2020. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=lrEMB51gWkc>. Acesso em: 10 mar. 2021.

# NORMAS EDITORIAIS

## **1 DA REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, sob a responsabilidade da Escola Judicial, tem por objetivos fomentar a produção científico-jurídica e divulgar decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, disseminando as doutrinas nacional e internacional atinentes ao mundo do trabalho.

Possui como público-alvo profissionais da área do Direito e afins das ciências sociais, incluindo-se especialistas, pesquisadores e estudantes.

Sua periodicidade é semestral; seu conteúdo é composto de artigos científicos, decisão precursora com o respectivo comentário e jurisprudência (sentenças e acórdãos), além das seções atinentes à memória da Justiça do Trabalho e às referências bibliográficas, historiográficas e artísticas (documentários, cinematografia, discografia etc.) sobre o tema de cada edição.

Como missão primordial, a Revista visa à promoção e ao aperfeiçoamento dos operadores do Direito, especialmente trabalhistas, proporcionando difusão de conhecimentos para a construção e expansão dos valores da justiça social e do Estado Democrático de Direito, bem como para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

## **2 DOS TEMAS, PRAZOS E FORMA DE ENCAMINHAMENTO**

2.1 As edições da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região são temáticas, conforme será especificado nos respectivos editais.

2.2 O prazo para envio de artigos científicos e decisões judiciais será fatal e fixado nos respectivos editais.

2.3 O período necessário à finalização e à revisão do material, a cargo dos próprios interessados, já se encontrará incluído no prazo fixado nos respectivos editais.

2.4 A submissão de artigos científicos e decisões judiciais será realizada, exclusivamente, por meio do formulário “REQUERIMENTO DE ENVIO DE ARTIGO OU DECISÃO JUDICIAL”, disponível no sítio eletrônico

da Escola Judicial no seguinte endereço: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWxkc6UevyF6zfY6kKZdUV9YVEVQMCsQkcmGihid\\_XYPXe0FQ/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWxkc6UevyF6zfY6kKZdUV9YVEVQMCsQkcmGihid_XYPXe0FQ/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628).

2.5 O formulário de requerimento deverá ser totalmente preenchido pelo interessado, lançando-se os dados necessários à sua completa identificação e qualificação, além de outras informações relativas ao artigo científico ou à decisão judicial.

### **3 DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS**

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas magistrados e servidores da Justiça do Trabalho, bem como doutores e doutorandos, mestres e mestrandos, especialistas e especializandos, graduados e graduandos ou pesquisadores, todos da área jurídica ou de áreas afins às ciências sociais.

3.2 Os artigos científicos poderão ser apresentados em autoria individual ou em coautoria.

3.3 Os artigos científicos deverão ser, preferencialmente, inéditos e originais, sem prejuízo da avaliação de trabalhos que, eventualmente, não atenderem a tais condições, sendo vedado, em todo caso, o plágio.

3.4 Os artigos científicos deverão conter, no mínimo, 10 (dez) páginas e, no máximo, 20 (vinte) páginas, observado o padrão da norma culta da língua portuguesa.

3.5 Os artigos científicos deverão ser enviados em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

3.6 A formatação do artigo científico deverá respeitar as seguintes regras:

- a) o tamanho do papel terá formato A4 (210 mm x 297 mm);
- b) as margens superior, inferior, direita e esquerda obedecerão à padronização de 1,5 cm cada;
- c) a fonte será Arial, tamanho 11, para o texto; Arial, tamanho 10, para as citações diretas com mais de três linhas, notas de rodapé e/ou resumos;
- d) o espaço interlinear será simples (1,0);

- e) os parágrafos deverão ser justificados, com recuo de 1,25cm, sem divisão silábica ao final das linhas;
- f) as notas de referência (rodapé) deverão ser numeradas sequencialmente, aparecendo obrigatoriamente na mesma página da citação, e se destinam exclusivamente à citação da fonte de pesquisa, explicações ou apartes;
- g) a numeração das seções deve se iniciar pela introdução;
- h) as citações com mais de três linhas devem apresentar recuo de 3 (três) cm do início do parágrafo, sem aspas;
- i) as citações de até três linhas não devem ser destacadas do corpo do texto e devem ser usadas aspas; e
- j) a numeração de página deverá constar do lado inferior direito.

3.7 A estrutura do artigo científico obedecerá a NBR 6022:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), observadas as regras específicas de cada edital para a(s) publicação(ões), sendo constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais.

#### 3.7.1 São elementos pré-textuais:

- a) título em português;
- b) título em inglês;
- c) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco “\*”;
- d) resumo em português;
- e) palavras-chave em português;
- f) resumo em inglês (*abstract*);
- g) palavras-chave em inglês (*keywords*); e
- h) sumário (opcional).

#### 3.7.2 São elementos textuais:

- a) introdução: a primeira parte do artigo deve conter a delimitação do assunto, seus objetivos e outros elementos necessários para situar o tema;
- b) desenvolvimento: a parte principal do artigo deve conter a exposição ordenada e pormenorizada do assunto tratado, podendo subdividir-se em seções e subseções; e
- c) considerações finais: parte final do artigo, na qual se apresentam as considerações correspondentes aos objetivos e/ou hipóteses.

### 3.7.3 Elementos pós-textuais:

- a) referências (obrigatório - vide exemplos em anexo);
- b) glossário (opcional);
- c) apêndice(s) (opcional);
- d) anexo(s) (opcional); e
- e) agradecimento(s) (opcional).

3.7.4 Para fins de publicação, a primeira página do artigo científico deverá conter:

- a) título, em português e inglês, em caixa alta e negrito;
- b) nome(s) completo(s) do(s) autor(es), em caixa baixa e negrito, alinhado(s) à direita e com três espaçamentos interlineares do título;
- c) titulação, situação acadêmica, instituição(ões) e/ou empresa(s) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico em nota de rodapé não numerada, apenas identificada com asterisco “\*”;
- d) resumo informativo em português; e
- e) palavras-chave, de 3 (três) a 5 (cinco) elementos, em português.

3.7.5 O resumo informativo, em português, terá de 100 (cem) a 200 (duzentas) palavras, apresentando concisamente os pontos relevantes do texto, inclusive finalidade(s), metodologia(s), resultado(s) e conclusão(ões).

3.7.6 Ao final do artigo científico, deverá ser apresentada:

- a) lista de referências bibliográficas utilizadas para a elaboração do texto.

3.7.7 Os autores citados no decorrer do artigo científico serão subordinados ao seguinte esquema: (SOBRENOME DE AUTOR, data-ano) ou (SOBRENOME DE AUTOR, data; página). Diferentes títulos do mesmo autor publicados no mesmo ano serão identificados por uma letra após a data. Ex.: (EVANS, 1989a), (EVANS, 1989b).

3.8 As identificações dos articulistas serão omitidas quando do envio do texto aos pareceristas, observando-se o critério de dupla avaliação cega por pares.

3.9 Os artigos científicos apresentados por estrangeiros deverão conter título, resumo e palavras-chave tanto em língua estrangeira quanto em língua portuguesa, além dos demais requisitos previstos nas normas de publicação da Revista, como será analisado preliminarmente pela Seção de Revista.

3.9.1 Referidos artigos estrangeiros poderão ser integralmente traduzidos para a língua portuguesa, a cargo do próprio articulista, caso

tal providência seja necessária no entender dos gestores da Escola Judicial - Diretor(a) e Coordenador(a) Acadêmico(a) - e magistrados coordenadores da Seção de Revista.

#### **4 DAS DECISÕES JUDICIAIS - NORMAS DE SUBMISSÃO ESPECÍFICAS**

4.1 Somente juízes e desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região poderão enviar decisões judiciais (sentenças ou acórdãos) para a Revista, mediante preenchimento do formulário de requerimento indicado no item 2.4., em formato *document* (aplicativo Word, do pacote Microsoft Office), com extensão .DOC ou .DOCX, ou em formato *open document format* (aplicativo Writer, do pacote LibreOffice), com extensão .ODT.

4.2 Às decisões judiciais não se impõe número mínimo ou máximo de páginas, mas poderão ser preteridas umas em razão de outras tendo em vista a limitação de tamanho da edição.

4.3 A juízo dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, poderá ser concedida, excepcionalmente, autorização para publicação de decisão judicial de magistrado convidado de outro órgão do Poder Judiciário brasileiro ou internacional, de notório saber, cujo teor ou credenciais acadêmicas não satisfaçam às exigências do respectivo edital diante da relevância de sua decisão para o mundo do trabalho.

#### **5 DA AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS E DAS DECISÕES JUDICIAIS**

5.1 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se os seguintes requisitos:

- a) pertinência e relevância do tema;
- b) profundidade e criatividade da abordagem;
- c) fundamentação e consistência científica;
- d) atualidade das informações e das referências bibliográficas;
- e) uso correto do vernáculo;
- f) clareza, coerência e concisão das ideias; e
- g) adequação às normas adotadas para publicação.

5.2 Os artigos científicos serão submetidos à análise preliminar pelos servidores da Seção de Revista para verificação do atendimento aos seguintes requisitos: observância à pertinência temática de cada edição; existência de título, resumo e palavras-chave tanto em português quanto em inglês;

inclusão de referências atualizadas; cumprimento das regras da ABNT e das demais normas de publicação da Revista aqui elencadas.

5.3 Os artigos científicos aprovados na análise preliminar serão submetidos à dupla avaliação cega por pares e poderão ser aprovados com ou sem ressalvas.

5.3.1 Em caso de empate, a deliberação sobre a aprovação ou reprovação dos artigos científicos caberá ao terceiro parecerista.

5.4 A critério dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, os artigos científicos indicados no item 3.9 poderão ser dispensados da dupla avaliação cega por pares.

5.5 A critério dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista, poderá ser concedida autorização para publicação de artigo(s) científico(s) de autor(es) convidado(s), de notório saber, cujo(s) texto(s) ou credenciais acadêmicas não satisfaça(m) às exigências das normas de publicação.

5.5.1 Os artigos encaminhados por convidados não serão submetidos à dupla avaliação cega por pares.

5.6 Os interessados na publicação declaram-se cientes desde já que, sob qualquer circunstância, o envio de artigos científicos e de decisões judiciais não configura obrigatoriedade de sua publicação na Revista.

5.7 Os artigos que observarem a pertinência temática da respectiva edição, mas descumprirem um ou mais requisitos obrigatórios para publicação na Revista poderão ser corrigidos no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de indeferimento do trabalho.

5.7.1 Os articulistas enquadrados no item precedente serão comunicados pela Seção de Revista mediante correio eletrônico (*e-mail*), quando tomarão ciência da possibilidade e do prazo para sanarem o vício, contando-se, a partir daí, o decêndio para saneamento das irregularidades.

5.8 As sentenças e os acórdãos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação observando-se os seguintes requisitos:

- a) pertinência temática;
- b) uso correto do vernáculo;

- c) clareza, coerência e concisão das ideias;
- d) densidade argumentativa;
- e) subsunção dialética entre fato, valor e norma;
- f) análise adequada das provas apresentadas; e
- g) observância das regras processuais quanto à correta indicação dos elementos da sentença (art. 489 do CPC), bem como análise dos pressupostos processuais (art. 485) e do mérito propriamente dito (art. 487).

5.9 Todas as decisões judiciais enviadas serão analisadas pelos gestores da Escola Judicial e magistrados coordenadores da Seção de Revista que deliberarão sobre eventual publicação.

5.10 A decisão quanto à publicação ou não dos artigos científicos e decisões judiciais enviados será comunicada pela Escola Judicial ao(s) autor(es), por escrito, preferencialmente por meio de correio eletrônico (e-mail).

5.11 Da decisão de seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais, para fins de publicação na Revista, não caberá recurso.

5.12 A não aprovação do artigo científico ou da decisão judicial pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos no item 5.1 e 5.8 respectivamente, não se obrigando a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a prestar qualquer outro esclarecimento.

5.13 Os artigos científicos que não observarem a pertinência temática da edição em desenvolvimento poderão - em razão da excelência do trabalho nas situações de grande relevância e atualidade - ser publicados no campo "Novidades da Revista", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

5.14 Não sendo possível a publicação na forma do item 5.13, os artigos científicos poderão ser - após aquiescência prévia do(s) articulista(s) - publicados no sítio eletrônico da Escola Judicial, campo "Publicações".

5.15 As decisões judiciais dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estranhas à pertinência temática de cada edição em desenvolvimento - nas situações de grande relevância, atualidade e impacto social - poderão ser publicadas no campo "Jurisprudência - Assuntos diversos", conforme decisão dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

## 6 DA REVISÃO E REENVIO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

6.1 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas meramente formais poderão ser devolvidos aos seus autores para as devidas retificações com o reenvio do texto no prazo de até 5 (cinco) dias.

6.2 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas de conteúdo serão devolvidos aos seus autores para as devidas adaptações de mérito indicadas pelos avaliadores, como os articulistas entenderem de direito, com o reenvio do texto no prazo de até 10 (dez) dias.

6.3 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas mediante ressalvas formais e de conteúdo serão devolvidos aos seus autores para as devidas adaptações, nos moldes mencionados acima, com o reenvio do texto no prazo de até 10 (dez) dias.

6.4 Após o reenvio dos artigos científicos devidamente adaptados, a Seção de Revista fará a revisão final quanto à forma, correções de ortografia, sintaxe, concordância, regência e adequação ao formato da Revista, respeitado o estilo do autor.

6.5 Os artigos científicos aprovados pelos pareceristas sem ressalvas serão imediatamente revisados pela Seção de Revista quanto aos aspectos mencionados no item 6.4.

6.6 Excepcionalmente, se ainda persistir alguma dúvida de forma ou de conteúdo no momento da revisão final pela Seção de Revista, o autor será comunicado por esta para eventuais esclarecimentos e saneamentos, no prazo de até 5 (cinco) dias.

6.7 Em caso de fato jurídico relevante, inclusive criação ou alteração legislativa que afete o ordenamento jurídico, os artigos científicos encaminhados poderão ser acrescidos de nota de rodapé, no prazo de até 5 (cinco) dias, informando tal ocorrência, desde que haja tempo hábil para tal, sem comprometimento do cronograma da respectiva edição, conforme deliberação dos gestores da Escola Judicial e dos magistrados coordenadores da Seção de Revista.

6.8 Na hipótese de alteração substancial da legislação ou guinada radical da jurisprudência dos tribunais superiores e do Supremo Tribunal Federal, e não havendo tempo hábil para adaptação ou reescrita do artigo científico já recebido pela Seção de Revista e encaminhado para as providências

cabíveis, os gestores da Escola Judicial e os magistrados coordenadores da Seção de Revista poderão excluí-lo da publicação, após prévia comunicação ao articulista.

## **7 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

7.1 As impressões, conceitos, opiniões, palavras e votos emitidos pelo(s) articulista(s) e pelo(s) magistrado(s) que encaminharem decisões judiciais são de sua exclusiva responsabilidade, não representando o pensamento ou posicionamento da Escola Judicial ou do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

7.2 Todos os interessados em participar do processo seletivo declaram-se cientes de todas as normas de publicação da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região e deverão observá-las, conforme a natureza do material enviado.

7.3 Os trabalhos que expuserem, em tese, pessoas a situações constrangedoras ou vexatórias, violando o inciso X do art. 5º da Constituição da República, além daquelas protegidas por segredo de justiça, terão abreviados os seus nomes completos, utilizando-se exclusivamente de suas iniciais.

7.4 Os artigos científicos e as decisões judiciais enviados e que vierem a ser aprovados para publicação implicam automática autorização para a sua divulgação tanto na Revista, em quaisquer formatos, quanto na Biblioteca Digital e/ou no sítio eletrônico desta Escola Judicial.

7.5 Não haverá nenhuma espécie de contraprestação pecuniária pelo material publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, independentemente do tipo de formato e ou de mídia em que ocorra a publicação, sendo gratuita, portanto, a cessão de direitos autorais pelos responsáveis por qualquer tipo de trabalho enviado para cada edição em desenvolvimento.

7.6 A Escola Judicial, por meio de sua Seção de Revista, poderá, sempre que se fizer necessário, efetuar revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normatização bibliográfica), bem como a adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e ao respectivo edital.

7.7 Os articulistas da Revista que tiverem seus trabalhos publicados em determinada edição do periódico, quando do respectivo lançamento,

receberão, no endereço indicado no formulário de requerimento, 1 (um) exemplar da obra, se esta for impressa.

7.8 Eventual alteração de endereço deverá ser comunicada pelo colaborador ao e-mail da Seção de Revista (revista@trt3.jus.br), em tempo hábil para a expedição do exemplar.

7.9 O conteúdo da Revista poderá ser citado, reproduzido, armazenado ou transmitido por qualquer sistema, forma ou meio eletrônico, magnético, óptico ou mecânico, sendo, em todas as hipóteses, obrigatória a citação dos nomes dos autores e da fonte de publicação original.

7.10 Eventuais esclarecimentos acerca das presentes normas de publicação poderão ser obtidos por meio do endereço eletrônico revista@trt3.jus.br ou, mediante telefone, de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, no número (31) 3228-7169.

7.11 Em caso de excepcional necessidade, poderá haver prorrogação do prazo editalício, que será comunicada ao público em geral.

7.12 Os casos omissos e as situações excepcionais serão apreciados e resolvidos pelo(a) Diretor(a) da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

## ANEXO

### REFERÊNCIAS - EXEMPLOS

#### Livro

SOBRENOME, Nome. (ano). *Título em itálico*: subtítulo. Número da edição, caso não seja a primeira. Local da publicação: nome da editora, data.

#### Formato eletrônico:

AUTOR. *Título*: subtítulo. Edição. Local (cidade de publicação). Descrição física do meio eletrônico (disquete, CD-ROM etc.) ou Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês.ano (para documentos *on-line*).

**Autor único:** FONSECA, Vicente José Malheiros da.

**Até 3 autores:** Devem ser separados por ponto e vírgula.  
LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette.

**4 ou mais autores:** Quando houver quatro ou mais autores, convém indicar todos; permite-se, porém, a indicação apenas do primeiro autor, seguida da expressão *et al.*

PIMENTA, José Roberto Freire *et al.*

**Responsabilidade intelectual (organizadores, coordenadores, editores)**

BARROS, Alice Monteiro de (coord.).

VIANA, Márcio Túlio (org.).

**Instituições (não utilizar siglas)**

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa.

**Autoria desconhecida ou sem indicação de responsabilidade**

A entrada é pelo título, sendo que, apenas, a primeira palavra deve ser grafada em maiúsculo.

TRATADO de ecologia.

NATUREZA da vida.

**Outros tipos de responsabilidade (Tradutor, Ilustrador, Revisor etc.)**

Tradutor, ilustrador, revisor etc. podem ser digitados após o título da obra.

MOORE, Thomas. *A emoção de viver a cada dia: a magia do encantamento.*

Tradução Raquel Zampil. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

**Artigo de periódicos**

AUTOR. Título do artigo. *Título do periódico*. Local de publicação (cidade), número do volume, número do fascículo, páginas inicial-final, mês e ano.

**Formato eletrônico**

AUTOR DO ARTIGO. Título do artigo. *Título do periódico*. Local, volume, fascículo, páginas, data. Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

**Dissertações e teses**

SOBRENOME, Nome (abreviado). (ano). *Título em itálico*. Local. Número total de páginas. Grau acadêmico e área de estudos [Dissertação (mestrado) ou Tese (doutorado)]. Instituição em que foi apresentada.

**Documento jurídico: inclui legislação, jurisprudência (decisões judiciais) e doutrina (interpretação dos textos legais).**

**Legislação:**

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) ou NOME DA ENTIDADE (caso se trate de normas). Título. Numeração e data (dia, mês e ano). Elementos complementares para melhor identificação do documento. No caso de Constituições e suas emendas, entre o nome da jurisdição e o título, acrescenta-se a palavra Constituição, seguida do ano de promulgação, entre parênteses.

Ex: BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. *Lex*: legislação federal e marginália, São Paulo, v. 59, p. 196, out./dez. 1995.

**Jurisprudência:**

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) e órgão judiciário competente. Título (natureza da decisão ou ementa) e número. Partes envolvidas (se houver). Relator. Local, data (dia, mês e ano). Dados da publicação que transcreveu o documento.

Ex: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas corpus* n. 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. *Lex*: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar.1998.

**ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:**

Escola Judicial / Seção da Revista  
Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar  
Bairro Funcionários  
CEP 30.110-027  
Belo Horizonte - MG - Brasil  
Fone: 55 (31) 3228-7169  
*E-mail*: revista@trt3.jus.br

