Revista do Tribunal Superior do Trabalho

v. 90 nº 3 jul/set 2024



Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

Conselho Editorial

Ministro do STF aposentado e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski
Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia
Ministra do STF aposentada Rosa Weber
Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin
Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)
Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benitez (Universidade de Sevilha, Espanha)
Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)
Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)
Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)
Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)
Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)
Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)
Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)
Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

Equipe Editorial e Científica

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (presidente)
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib (suplente)

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Cláudio Ianotti da Rocha (UFES) – Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM)
Erlando Rêses (UnB) – Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS) – Gabriela Caramuru (UFF)
Gabriela Neves Delgado (UnB) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – Júlia Lenzi (USP) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Juliana Teixeira (UFPE) – Lívia Miraglia (UFMG) – Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2)
Marcelo Braghini (UEMG) – Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP)
Rafael Cabral (UFERSA) – Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Queiroz Dutra (UnB)
Renata Versiani (UFRJ) – Ricardo Festi (UnB) – Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (IFRN)
Sales Augusto dos Santos (Univiçosa) – Sávio Machado Cavalcante (Unicamp)
Selma Venco (Unicamp) – Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (UFBA)
Sonilde Kugel Lazzarin (UFRGS) – Vanessa Ester Ferreira Nunes (Uniesp)
Wilson Theodoro (UnB)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

V. 90 – nº 3 – jul. a set. – 2024

LEX EDITORA

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

ISSN 0103-7978

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.
v.
Trimestral.
Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.
Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).
Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.
Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.
ISSN 0103-7978

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Equipe Editorial e Científica: Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes; Membros: Ministra Morgana de Almeida Richa; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

Revisão em língua portuguesa: José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

Capa: Ivan Salles de Rezende (sobre foto de Marta Crisóstomo)

Editoração Eletrônica: Lex Editora S/A

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A avaliação de artigos ocorre de maneira contínua durante todo o ano. Os textos devem ser enviados em formato word para o seguinte endereço: revista@tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho
Setor de Administração Federal Sul
Quadra 8, lote 1, bloco "B", mezanino
70070-600 – Brasília – DF
Fone: (61) 3043-3056
E-mail: *revista@tst.jus.br*
Internet: *www.tst.jus.br*

Lex Editora S.A.
Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203
90240-040 – Porto Alegre-RS
Fone: (51) 3191-3033
Assinaturas:
comercial@lex.com.br
www.lex.com.br

Composição do Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Pleno

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Órgão Especial

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

Segunda Turma

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministra Maria Helena Mallmann (Presidente)
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Mauricio José Godinho Delgado (Presidente)
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Alexandre Luiz Ramos

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Ministro Breno Medeiros (Presidente)

Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda (Presidente)

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente)

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Oitava Turma

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (afastado temporariamente por integrar o Conselho Nacional de Justiça)

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes (Presidente)

Ministro Sergio Pinto Martins

Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho


Lelio Bentes Corrêa
(Presidente)


Aloysio Corrêa da
Veiga (Vice-Presidente)


Dora Maria da Costa
(Corregedora-Geral)


Ives Gandra da Silva
Martins Filho


Maria Cristina
Peduzzi


Vieira de Mello Filho


Guilherme A. C. Bastos


Mauricio Godinho
Delgado


Kátia Magalhães
Arruda


Augusto César Leite
de Carvalho


José Roberto Freire
Pimenta


Delaíde Alves
Miranda Arantes


Hugo Carlos
Scheuermann


Alexandre de Souza
Agra Belmonte


Cláudio Mascarenhas
Brandão


Douglas Alencar
Rodrigues


Maria Helena
Mallmann


Breno
Medeiros


Alexandre Luiz
Ramos


Luiz José Dezena
da Silva


Evandro Pereira
Valadão Lopes


Amaury Rodrigues
Pinto Junior


Alberto Bastos
Balazeiro


Morgana de
Almeida Richa


Sergio Pinto
Martins


Liana Chaib


Fabrício Gonçalves

Sumário

Apresentação 15

Presentation 17

TEMÁTICA ESPECIAL: O DIREITO DO TRABALHO E O MUNDO DIGITAL

01. A plataformização e a Indústria 4.0: uma nova forma de subordinar
Digital platforms and Industry 4.0: a new way of subordinating
Augusto César Leite de Carvalho e *Caroline Cavalcante Alves de Menezes* 21

02. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais
Algorithmic discrimination in digital employment contracts
Dalton Tria Cusciano 45

03. Saúde mental no trabalho em plataformas digitais: reflexões a partir dos fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho
Mental health on digital platform labor: reflections based on the foundations of Environmental Labor Law
Caio Afonso Borges 61

04. Provas digitais no processo do trabalho: a validade do uso da geolocalização
Digital evidence in the labor proceedings: the validity of using geolocation
Andréa Ferreira Lima, *Vanessa Ester Ferreira Nunes* e *Carolina Mesquita Vieira* 84

05. O Direito do Trabalho na categoria de direito humano fundamental: a complexificação e o embaralhamento das relações de trabalho no contexto das novas tecnologias
Labor Law in the category of fundamental human rights: the complexity and confusion of labor relations in the context of new technologies
João Janguiê Bezerra Diniz 111

06. Plataformas ODR como alternativa de resolução de litígios trabalhistas no Brasil
Online Dispute Resolution platforms as an alternative for resolving labor disputes in Brazil
Bruno Furtado Silveira 122

07. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital
Unlimited connectivity: the challenge of protecting the right to disconnection in the digital age
Fernanda Moreira Campos Pereira, *Deivid Araujo do Nascimento* e *Vanessa Alves Lourenço de Oliveira Candido* 139

08. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais
Bill of Supplementary Law n. 12/2024: cracks in social dialogue and challenges for promoting decent work on digital platforms
André Nóbrega Porto e *Jailton Macena de Araújo* 158

09. A inteligência artificial e os seus impactos no mundo do trabalho
Artificial intelligence and its impacts on work's world
Fábia Melo de Araújo e *Rayane Araújo Castelo Branco Rayol* 183

10. Neoliberalismo, trabalho informal e uberização das relações de trabalho
Neoliberalism, informal work and uberization of labor relations
Thamíris Evaristo Molitor.....211

TEMÁTICA ATUAL

11. A natureza jurídica do prazo para anulação de cláusulas contratuais prejudiciais ao trabalhador
The legal nature of the deadline for annulment of contractual clauses harmful to the worker
Breno Medeiros e *Renan Martins Lopes Belutto* 225

TEXTOS INSTITUCIONAIS

TST elege nova Administração.....247

Posse do ministro Fabrício Gonçalves.....247

Tema do mês – Biblioteca Délio Maranhão.....248

Normas para a submissão de artigos.....251

Apresentação

Apresentamos ao cativo público o volume 90, nº 3, relativo ao trimestre de julho a setembro de 2024, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. A edição é composta de artigos submetidos por meio de chamada pública ampla**, de fluxo contínuo, com avaliação pelo nosso Corpo de Pareceristas, a quem agradecemos a inestimável contribuição intelectual para a excelência acadêmica de nossa publicação.

Esta edição apresenta a temática *Direito do Trabalho e o mundo digital*. Abre o volume texto do ministro do TST Augusto César Leite de Carvalho e Caroline Cavalcante Menezes. Os autores analisam no artigo os reflexos das inovações tecnológicas advindas da chamada "Indústria 4.0" nas relações trabalhistas contemporâneas, sobretudo a partir do advento das plataformas digitais.

O texto de Dalton Cusciano parte da questão de como reduzir a discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. O autor aponta a dissonância entre a utópica crença de que a neutralidade algorítmica eliminaria tal discriminação e a realidade experimentada, a qual reproduz as diversas práticas discriminatórias raciais, sexuais, geográficas, etárias e de gênero. Argumenta-se que cabe aos poderes públicos estabelecer ações que evitem tal estado de coisas.

Caio Afonso Borges expõe em seu artigo a necessidade de se discutir a saúde mental do trabalhador em plataformas digitais a partir de um viés jurídico que forneça impulso para pensar possíveis regulações desse trabalho e desses ambientes, a partir dos fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho.

Vanessa Nunes *et al.* pesquisam a validade do uso da geolocalização como meio de prova digital no Processo do Trabalho. Atente-se que alguns tribunais têm entendido que o acesso a informações de geolocalização pessoais viola a intimidade e a privacidade do empregado.

O texto de João Janguiê Diniz explora a complexificação e o embaralhamento das relações de trabalho no contexto das novas tecnologias, com foco na categoria do Direito do Trabalho como um direito humano fundamental. O artigo aborda as raízes históricas das novas tecnologias e suas implicações no Direito do Trabalho, desde as previsões filosóficas até as atuais transformações digitais.

---

* Os artigos podem ser submetidos, a qualquer época do ano, por meio do seguinte endereço eletrônico: https://revista.tst.jus.br/rtst/index. As normas para a elaboração dos textos encontram-se ao final deste volume.

APRESENTAÇÃO

O artigo de Bruno Furtado Silveira procura analisar as possibilidades de utilização de plataformas digitais (ODR – *online dispute resolution*) como ferramenta extrajudicial de resolução de conflitos e, mais especificamente, como um mecanismo para a resolução de litígios trabalhistas.

Fernanda Campos Pereira *et al.* abordam em seu artigo, intitulado "Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital", o direito à desconexão, tema relevante para a Justiça laboral, na medida em que há mitigação dos direitos fundamentais, em especial direito ao lazer, privacidade, saúde, educação, dentre outros.

André Nóbrega Porto e Jailton Araújo analisam criticamente em seu artigo os principais pontos do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (regulamentação do trabalho dos motoristas por aplicativo) sob o prisma do trabalho decente, para identificar quais aspectos do projeto estão alinhados com a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais.

Rayane Rayol e Fábia Araújo analisam o avanço tecnológico e a presença marcante da inteligência artificial (AI) no meio ambiente de trabalho e em que medida tais mudanças impactarão o futuro do trabalho.

Finalizando a seção temática do presente volume, o artigo de Thamíris Molitor trata das relações entre o neoliberalismo e a precarização do trabalho no Brasil, com foco no trabalho informal e a uberização dessas relações.

A Revista traz também, em sua seção "Temática atual", artigo do ministro do TST Breno Medeiros e Renan Belutto, intitulado "A natureza jurídica do prazo para anulação de cláusulas contratuais prejudiciais ao trabalhador", em que se discute a natureza jurídica do prazo para ajuizamento da ação anulatória, a fim de estabelecer as regras que lhe são aplicáveis e as consequências jurídicas dessa definição.

Desejamos a todos e a todas uma excelente leitura, na sincera expectativa de que os textos ora apresentados possam despertar reflexões e novas proposições jurídicas para a consolidação da justiça social em nosso país.

Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Presidente da Comissão de Documentação e Memória

Presentation

We present to the public the volume 90, number 3, relating to the quarter from July to September 2024, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. The edition is made up of papers submitted through a broad public call, with continuous flow, and evaluated by our Board of Reviewers, to whom we thank for their invaluable intellectual contribution to the academic excellence of the publication.

This edition presents the theme of *Labor Law and the digital world*. The edition opens with a text by the Minister of the Superior Labor Court Augusto César Leite de Carvalho and Caroline Cavalcante Menezes. In the paper, the authors analyze the effects of technological innovations arising from the so-called "Industry 4.0" on contemporary labor relations, especially since the advent of digital platforms.

Dalton Cusciano's paper starts with the question of how to reduce algorithmic discrimination in digital employment contracts. The author points out the dissonance between the utopian belief that algorithmic neutrality would eliminate such discrimination and the reality experienced, which reproduces various racial, sexual, geographical, age and gender discriminatory practices. It is argued that it is up to the public authorities to establish actions to avoid this state of affairs.

In his paper, Caio Afonso Borges explains the need to discuss the mental health of workers on digital platforms from a legal perspective that provides impetus for thinking about possible regulations for this work and these environments, based on the foundations of Environmental Labor Law.

Vanessa Nunes and others research the validity of using geolocation as a means of digital evidence in labor proceedings. It should be noted that some courts have held that access to personal geolocation information violates the employee's intimacy and privacy.

João Janguiê Diniz's study explores the complexity and confusion of labor relations in the context of new technologies, with a focus on the category of Labor Law as a fundamental human right. The paper addresses the historical roots of new technologies and their implications for labor law, from philosophical predictions to current digital transformations.

Bruno Furtado Silveira's paper seeks to analyze the possibilities of using digital platforms (ODR - online dispute resolution) as an extrajudicial tool for

resolving conflicts and, more specifically, as a mechanism for resolving labor disputes.

In their paper entitled "Unlimited connectivity: the challenge of protecting the right to disconnection in the digital age", Fernanda Campos Pereira and others address the right to disconnection, a relevant issue for labor justice, insofar as there is mitigation of fundamental rights, especially the right to leisure, privacy, health, education, among others.

André Nóbrega Porto and Jailton Araújo critically analyze in their paper the main points of the Bil of Supplementary Law No. 12/2024 (regulating the work of app drivers) from the perspective of decent work, in order to identify which aspects of the bill are aligned with the promotion of decent work on digital platforms.

Rayane Rayol and Fábia Araújo analyze technological advances and the strong presence of artificial intelligence (AI) in the workplace and the extent to which these changes will impact the future of work.

Finishing off the thematic section of this volume, Thamíris Molitor's paper deals with the relationship between neoliberalism and the precariousness of work in Brazil, with a focus on informal work and the uberization of these relationships.

This edition also features, in its "Current Issues" section, a paper by Ministers of the Superior Labor Court Breno Medeiros and Renan Belutto, entitled "The legal nature of the deadline for annulment of contractual clauses harmful to the worker", which discusses the legal nature of the deadline for filing an annulment action, in order to establish the rules that apply to it and the legal consequences of this definition.

We wish you all an excellent reading, in the sincere expectation that the texts presented here may spark reflection and new legal proposals for the consolidation of social justice in our country.

Evandro Pereira Valadão Lopes

Minister President of the Documentation and Memory Commission

Temática Especial: o Direito do Trabalho e o Mundo digital

A PLATAFORMIZAÇÃO E A INDÚSTRIA 4.0: UMA NOVA FORMA DE SUBORDINAR

DIGITAL PLATFORMS AND INDUSTRY 4.0: A NEW WAY OF SUBORDINATING

Augusto César Leite de Carvalho[1]
Caroline Cavalcante Alves de Menezes[2]

RESUMO: Esse artigo tem o objetivo de analisar os reflexos das inovações tecnológicas advindas da chamada "Indústria 4.0" nas relações laborais contemporâneas, sobretudo a partir do advento das plataformas digitais, as quais inauguraram uma nova morfologia do trabalho, em que a figura do gestor é invisibilizada e o trabalho é gerido por meio dos algoritmos programados nos *softwares*.

PALAVRAS-CHAVE: plataformas digitais; panóptico; subordinação algorítmica; primazia da realidade.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the consequences of technological innovations arising from the so-called "Industry 4.0" on contemporary labor relations, especially since the advent of digital platforms, which have inaugurated a new morphology of work, in which the figure of the manager is made invisible and the work is managed through algorithms programmed into software.

KEYWORDS: digital platforms; panopticon; algorithmic subordination; primacy of reality.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A sociedade industrial e a metáfora do panóptico de Foucault; 3 A sociedade informacional e o surgimento das plataformas digitais; 4 A necessidade de um novo conceito de subordinação: a subordinação algorítmica; 5 A subordinação algorítmica: o princípio da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade na análise das novas conjunturas laborais; 6 Plataformas digitais no direito comparado; 7 Conclusão; Referências.

1 Introdução

As inovações tecnológicas decorrentes da chamada "Indústria 4.0" revolucionaram as estruturas do capitalismo, com a introdução de novos modelos de produzir e de executar tarefas, a partir de comandos

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor e mestre em Direito, com pós-doutorado em Direito Humanos pela Universidade de Salamanca. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9932682994278493. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7620-469X. E-mail: augustocesar@tst.jus.br*

2 *Servidora pública federal no Tribunal Superior do Trabalho; assessora de ministro; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera; bacharel em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0042177259080759. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-1788-7276. E-mail: caroline.menezes@tst.jus.br.*

Recebido em: 28/6/2024
Aprovado em: 15/7/2024

algorítmicos. Inauguraram, por outra via, o período de crise no Direito do Trabalho e na forma de compreender o conceito de subordinação (Vidigal, 2022, p. 15), que, em sua acepção clássica ou elementar, baseava-se na submissão do trabalhador às ordens patronais, com estrita dependência hierárquica e mediante controle contínuo, sem margem de autonomia.

A partir do advento das plataformas digitais e do chamado "capitalismo de plataforma", o empregado tradicional, fortemente subordinado, deu lugar ao operador de dispositivo telemático, com a gênese de uma nova morfologia do trabalho, na qual a execução do labor passou a ser controlada por meio de algoritmos preordenados e a figura do empregador foi invisibilizada, com a eliminação de estruturas rigidamente hierarquizadas, circunstâncias que induzem o trabalhador à ideia de que ele se trata de um empreendedor e, por isso, detém responsabilidade exclusiva sobre seu sucesso – e sobre seu virtual fracasso (Dorster, 2024, p. 57).

Esse novo modelo de negócio aproveita-se da massa de desempregados – sobretudo no cenário global pós-pandemia, em que houve uma diminuição drástica no número de postos de trabalho formais – para incutir o ideário de que o labor é prestado de maneira autônoma e está apenas sendo impulsionado por uma tecnologia neutra, destituída de vontade humana, ainda que esse ser etéreo, em verdade, comande o algoritmo e, portanto, controle o ritmo e a precificação da produção, sua qualidade e eficiência (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 66).

Nesse sentido, a Convenção nº 198 da Organização Internacional do Trabalho sugeriu que os países-membros se utilizassem de outros indicadores, além da subordinação clássica, para identificar relações laborais dignas de tutela jurídica (Dorster, 2024, p. 158), bem como apontou a necessidade de se observar a *primazia da realidade* nas relações laborais, ao impor, em seu item 4, alínea "b", que as políticas nacionais devam ao menos incluir medidas para "combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal".

A primeira questão a ser suscitada, nesse contexto, há de indagar se as mudanças no modo de produção capitalista e na forma de prestação laboral justificam uma revisão crítica da normatização brasileira, sobretudo no que concerne ao conceito clássico de subordinação jurídica, o qual se revelava até então suficiente para caracterizar relações de emprego (Dorster, 2024, p. 29).

Com esse intuito, será abordada, no segundo item do presente artigo, a gênese do Direito Laboral e a forma clássica de heterodireção patronal. No terceiro item, se estudará o surgimento e a progressiva influência das plataformas digitais. No quarto item, há de se refletir sobre o significado de subordinação em um mundo plataformizado e, no quinto item, essa nova semântica será

analisada sob o enfoque dos princípios da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade. Por fim, no sexto item, será analisado o tema sob a ótica do direito comparado.

Para alcançar o objetivo intentado, optou-se pelo método de trabalho sobretudo bibliográfico, inspirado em diversos estudos e documentos sobre a matéria, com ênfase na consulta a obras acadêmicas e a acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal e por tribunais estrangeiros.

2 A sociedade industrial e a metáfora do panóptico de Foucault

O Direito do Trabalho foi produto da Revolução Industrial, nasceu no cenário fabril, fruto do movimento de resistência de trabalhadores inconformados com as condições de trabalho precárias, em jornadas extenuantes, às quais eram submetidos. Por essa razão, a reivindicação dos operários era focada na redução do tempo dedicado ao trabalho, ante a aparente inexorabilidade das empresas da época, pautadas nas ideias de hierarquia e divisão de tarefas, visando à maior produtividade e competitividade.

Na sociedade industrial do fim do século XIX, o engenheiro norte-americano, Frederick Taylor, inspirado nas teorias liberalistas de Adam Smith, preconizou um método da divisão do trabalho caracterizado pela intensificação da compartimentalização das etapas produtivas e pelo rígido controle de tempo e de movimentos, com o intuito de eliminar a dita "porosidade", ou seja, o tempo dedicado a tarefas não produtivas, e aumentar, como consequência, a produção e o lucro.

No começo do século XX, os avanços trazidos pela rígida disciplina do trabalho, introduzida pelo taylorismo, foram aperfeiçoados por Henry Ford, o qual implementou o chamado "modelo fordista" para produção em massa – e, consequentemente, consumo em massa –, que consistia na estratégia de produção com larga mecanização, utilização de máquinas e ferramentas especializadas e sistema de esteiras rolantes. A produção realizada em massa era verticalmente controlada pela empresa, a qual centralizava a supervisão de todas as áreas e fases de produção (Cadidé, 2010), o que importava no aumento da alienação do trabalhador ao processo produtivo como um todo.

Como se vê, a relação laboral, então estabelecida no âmbito das fábricas, era fortemente marcada pela heterodireção patronal, porquanto o liame existente entre trabalhador e empresário era profundamente hierarquizado, submetido a estrito controle e vigilância, sem margem para autonomia.

Essa estrutura altamente hierarquizada de poder consiste na denominada *subordinação jurídica clássica*, em que a submissão do empregado decorre do contrato, ou seja, ao aceitar trabalhar, consequentemente está a aceitar as dire-

trizes do empregador para a execução dos serviços. A subordinação e o poder de comando são os dois extremos que unem os sujeitos da relação empregatícia, de maneira complementar, já que são dois lados da mesma moeda. Os poderes de direção *stricto sensu* e disciplinar integram, por sua vez e em contraface, o conceito de subordinação jurídica (Carvalho, 2024, p. 158).

O modelo clássico de supervisão e de subordinação nos processos fabris foi associado por Foucault, na obra *Vigiar e Punir*, à metáfora do panóptico, modelo arquitetônico de prisão originalmente desenvolvido por Jeremy Bentham no século XVIII, na qual um observador, a partir de um ponto central, seria capaz de vigiar simultaneamente todos os prisioneiros, sem que estes pudessem saber se estariam sendo de fato vigiados, nos seguintes termos:

> [...] na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado (Foucault, 2006, p. 165-166).

No panóptico, a ideia de um supervisor situado em ponto estratégico – centralizado e, ao mesmo tempo, oculto – tem como escopo introjetar nos prisioneiros a presunção de que estão sendo ininterruptamente observados, induzindo-os a um estado constante e consciente de visibilidade, o qual assegura o funcionamento automático do poder, pois sugere que a vigilância é contínua, mesmo que concretamente não o seja (Foucault, 2006, p. 165-166).

Foucault teorizou que a metáfora do panóptico poderia ser estendida para todas as esferas das relações humanas, inclusive para o âmbito das fábricas, que se revelam a própria tradução da sociedade disciplinar, na qual *vigiar* torna-se função definida, parte integrante do processo produtivo, e transforma-se em operador econômico decisivo, porquanto é, a um só tempo, peça interna no aparelho de produção e engrenagem específica do poder disciplinar (Foucault, 2006, p. 146-147).

Desse modo, no contexto taylorista-fordista de produção, a disciplina panóptica se desdobrava por meio do vínculo linear, verticalizado e fragmentado do trabalho, submetido a constante supervisão hierárquica, de forma que a simples potencialidade de, por um equívoco individual, interditar a linha de produção, intimidava o operário pelo receio de punição – diminuindo, como consequência, a necessidade da aplicação do ato punitivo em si (Chaves Júnior, 2020).

3 A sociedade informacional e o surgimento das plataformas digitais

Em meados do século XX, com a denominada "terceira revolução industrial" – quando avanços da tecnologia e a globalização econômica ensejaram progressos extraordinários no fluxo de informação, comunicação e automação –, a *sociedade industrial* deu lugar à *sociedade informacional*, com reflexos sucessivos na forma de se organizar, dirigir, regular e, sobretudo, realizar o trabalho humano.

A sociedade informacional originou-se como uma combinação entre o avanço na tecnologia ligada ao trabalho e da tecnologia da informação e comunicação, com nítida influência do toyotismo, o qual se baseia na ideia de produção sob medida e por demanda (*just-in-time*), em que o trabalhador está habilitado a operar uma variedade de máquinas complexas e a desempenhar diversas tarefas simultaneamente, o que aumenta sua responsabilidade pela produção e confere menor porosidade à jornada de trabalho (Cadidé, 2010).

No modelo toyotista, portanto, arranjos organizacionais foram flexibilizados, bem como contratos e jornada, com o fito de otimizar a disponibilidade, o custo e a produtividade da força de trabalho.

Os vertiginosos avanços tecnológicos iniciados, como mencionado, em meados do século XX, levaram a sociedade ao que se denomina atualmente de "quarta revolução industrial" (ou *Indústria 4.0*), em que a tecnologia adiantou-se em progressão geométrica, revelando aptidão para substituir a inteligência humana por algoritmos preordenados por inteligência artificial, com capacidade para definir estratégias, organizar e dirigir o trabalho (Carvalho, 2024, p. 41).

Esses avanços introduziram novas formas de executar o trabalho e permitiram que mais atividades pudessem ser realizadas fora do estabelecimento empresarial – sem o estrito e presencial controle dos empregadores. Diante desse cenário, a Lei nº 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º da CLT, para determinar a equivalência entre os trabalhos realizados no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e à distância, bem como prever, em seu parágrafo único, a existência de subordinação jurídica por meios telemáticos ou informatizados de comando.

As plataformas digitais surgem justamente a partir desse contexto sociopolítico e consistem num modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital (algoritmos) e dos meios de comunicação para a instituição de um *marketplace* ou mercado, no qual indivíduos interagem para a consecução de negócios (Carelli, 2021, p. 51). Essas plataformas intermedeiam prestadores e consumidores por meio de um aplicativo instalado em seus *smartphones*, sob o escopo de promover a economia compartilhada de serviços (*crowdsourcing*), de modo que tanto o tomador quanto o prestador desfrutam de inúmeras possi-

bilidades de contratação, em maior quantidade e abrangência do que ocorreria no sistema tradicional de indicação pessoal (Alves, 2021).

Entretanto, o que na prática se verifica nem sempre é um verdadeiro sistema de economia compartilhada (*sharing economy*), mas empresas que se apropriaram, não raro, desse discurso com o intuito de legitimar a exploração da mão de obra subordinada barata, relegada à informalidade, à precarização, às margens da legislação trabalhista.

O problema da potencial precarização do trabalho, embora possa em tese ocorrer em plataformas que atuam como *marketplaces* propriamente ditos (*peer to peer*), revela-se sobremaneira acentuado em relação a empresas que adotam plataformas digitais para intermediar serviços de transporte ou de entrega de mercadorias em ambientes virtuais (*business to peer*). Isso porque esses serviços são centrados no elemento humano, já que o trabalhador se coloca à disposição para prestar *pessoalmente* um serviço oferecido digitalmente (Carelli, 2021, p. 53).

Como esforço de desmistificação, cabe anotar que "algoritmo" é palavra cujo sentido, a levar em conta sua origem na ciência matemática, reflete simplesmente uma *"*sequência finita de regras, raciocínios ou operações que, aplicada a um número finito de dados, permite solucionar classes semelhantes de problemas*"* (cf. Dicionário Houaiss). Por sua vez, e em sentido similar, o art. 3º, I, da Resolução nº 332/2020 do Conselho Nacional de Justiça define o algoritmo como uma "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico".

As antigas empresas analógicas também teriam ritos ou procedimentos que igualmente padronizavam, não importa se os registravam com o uso rudimentar de papel e caneta. Elas adotavam ou ainda adotam esses padrões na resolução de intercorrências que guardam semelhanças entre si. A ordem de serviço ou a regra de conduta que se uniformize e se imponha por meio desses algoritmos analógicos no cenário fabril sempre serviu para revelar, não há dúvida, a submissão ao poder diretivo *lato sensu*.

O que então se distingue, no universo das plataformas digitais, é que estas veiculam comandos algorítmicos preordenados por inteligência artificial. Tais ambientes virtuais são controlados por essas empresas, e não pelas pessoas que se utilizam do aplicativo, quer quanto ao modo quer em relação ao tempo e ao custo do trabalho. Precisamente por não serem os algoritmos visíveis a olho nu, a figura do empregador se torna igualmente invisibilizada, dificultando a percepção pelo trabalhador do controle sobre ele exercido – e a consequente subordinação existente na relação laboral (Vidigal, 2023, p. 142).

Com efeito, as plataformas digitais não se apresentam como meras intermediárias entre pessoas interessadas em negociar, mas realizam uma verdadeira

atividade de coordenação e organização do serviço, pois fixam unilateralmente preços e condições de pagamento, sem a ingerência das partes diretamente negociantes (prestador e consumidor), e controlam os prestadores mediante sistemas de geolocalização e de avaliações fornecidas pelos clientes – as quais podem, se negativas, culminar na suspensão ou no banimento do trabalhador da plataforma.

Não por outro motivo, o artigo 12º-A do Código de Trabalho de Portugal, com redação dada pela Lei nº 13/2023, presume o contrato de emprego "na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital". Também é de se notar que o Parlamento Europeu, em 24/4/2024, ao instituir Diretiva para promover "a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais" e "combater o falso trabalho por conta própria no trabalho em plataformas digitais" (*considerando* 26), fixa em seu artigo 5º:

> A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem o controlo e a direção, de acordo com o direito nacional, as convenções coletivas ou as práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender refutar a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos EstadosMembros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça (Parlamento Europeu).

A pessoalidade também costuma ficar configurada, pois o trabalhador não pode indicar substituto para prestar o serviço em seu lugar. A clientela, por sua vez, pertence inequivocamente às plataformas digitais, porquanto não há vínculo ou contato direto entre os prestadores dos serviços e os consumidores, já que até mesmo as comunicações entre eles são necessariamente realizadas por meio dos aplicativos criados e geridos por aquelas empresas.

A baixa remuneração por serviço – a qual é fixada "por peça", de maneira unilateral pela plataforma – funciona como relevante mecanismo de poder diretivo para a imposição de longas jornadas, pois, para atingir patamares remuneratórios que permitam a subsistência, o trabalhador precisa ficar *logado* e à disposição do aplicativo por mais tempo (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 67). É, de forma oblíqua, uma maneira de a empresa garantir a disponibilidade constante do prestador de serviços, impondo jornadas extenuantes aos moldes do que ocorria nos tempos de primeira Revolução Industrial.

Nas palavras do procurador do trabalho, Ilan Fonseca de Souza, o qual realizou profunda pesquisa de campo durante quatro meses para a elaboração de seu livro, *Dirigindo Uber*, o comando hierárquico é observado "de forma contundente, individualizada e sistemática, por exemplo, pela possibilidade de uso de *selfies* para conferência da identidade dos trabalhadores, para a obrigatoriedade do uso de EPIs, ou ainda para a confirmação do veículo que está sendo utilizado" (Souza, 2024, p. 194).

Do mesmo modo, o poder punitivo fica explícito no fato de que a plataforma promove o bloqueio instantâneo de chamadas para o prestador, quando este, por exemplo, recusa muitos serviços, sem que lhe seja permitido o direito ao contraditório e à ampla defesa (Souza, 2024, p. 194).

O comportamento dos trabalhadores é ainda incessantemente direcionado por meio de mensagens revestidas de conteúdo educacional, nas quais se fixam as diretrizes da plataforma, tais como a postura esperada do prestador de serviços perante os clientes e "dicas" sobre como manusear o *App* para melhor obtenção de resultados (Souza, 2024, p. 165).

Como forma de controle sobre esses resultados – e com o fito de majorá-los – a plataforma estipula premiações por meio da gamificação, vocábulo oriundo da palavra inglesa "*game*". Segundo Schmidt, citado por Souza (2024, p. 153), a gamificação consiste na técnica que transforma o trabalho assalariado em uma espécie de jogo, com a utilização de táticas que protegem e incentivam o comportamento favorável do usuário, mediante, por exemplo, a concessão de pontos ou créditos virtuais pelo atingimento de metas ou missões cumpridas, incentivando e aumentando, assim, o engajamento do "parceiro". Trata-se, como se percebe, de uma forma de manipulação comportamental mascarada ludicamente, uma antiga manobra de domesticação arcaica com roupagem digital, um estratagema integrante da cultura capitalista neoliberal que se presta a reforçar o discurso da autonomia, pois responsabiliza os trabalhadores em casos de insucesso (Souza, 2024, p. 155 e 157).

Nesse viés, o fato de a plataforma gerenciar os resultados dos prestadores de serviços, ter ciência de sua localização e aplicar-lhes sanções disciplinares revela que as três manifestações clássicas do poder de comando, denotativo da relação de emprego, estão presentes, sejam elas o "poder de organização e regulamentação, o poder de controle e fiscalização, o poder disciplinar e sancionador". Como pondera Lorena Porto, secundada por Viviane Vidigal, "o controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado" (Porto, 2022, p. 29).

Não há como concluir, portanto, pela existência de simples intermediação de mão de obra, mas uma verdadeira ingerência das plataformas na prestação

de serviços – uma verdadeira "gestão algorítmica do serviço" ou "modelo de gestão por gamificação", assim entendida como a supervisão, governança e práticas de controles por meio de algoritmos de *software* (Dorster, 2024, p. 175).

Inquestionável que o poder de liberdade operacional do trabalhador vinculado às plataformas digitais seja expressivamente maior do que aquele de que dispunha o operário nos processos fabris da primeira e da segunda revoluções industriais, submetido ao sistema taylorista-fordista de produção. Todavia, a nosso sentir, não há como cogitar que esses indivíduos sejam simplesmente classificados como trabalhadores autônomos sempre que for, no caso concreto, perceptível a inexistência de *autonomia* para gerir seu empreendimento e definir o modo de realizar e precificar seu trabalho, ou para influir na maneira de receber pelo trabalho prestado e de formar ou fidelizar sua clientela.

4 A necessidade de um novo conceito de subordinação: a subordinação algorítmica

O conceito clássico de subordinação foi originalmente concebido para o modo de produção analógico existente no cenário fabril, no qual a submissão do trabalhador ao empregador estava bem delineada, em virtude do manifesto poder de comando que este último exercia.

A alteração estrutural do capitalismo contemporâneo e as novas formas de prestar o trabalho, decorrentes das inovações tecnológicas do século XXI, evidenciaram a fragilidade do conceito clássico de subordinação jurídica, o qual se tornou insuficiente para tutelar as relações laborais surgidas a partir da plataformização do trabalho, em que há uma miríade de atores envolvidos, humanos e inumanos (Dorster, 2024, p. 174-175), bem como uma maior sutileza na forma como o poder de comando passou a ser exercido. Diante desse novo cenário global plataformizado, mais do que investigar *se e com que intensidade* está o trabalhador sujeito a ordens de serviço (critério subjetivista), interessa desvendar o exercício do poder diretivo por este suposto empregador, notadamente no que concerne à mais óbvia de suas manifestações, que é o poder de organização (Carvalho, 2024, p. 159).

Mesmo antes de se consolidar, na sociedade contemporânea, o gerenciamento do trabalho por inteligência artificial, a doutrina nacional e a estrangeira já indicavam a nova morfologia da subordinação. Com propriedade, Lacerda e Vale (2021, p. 218) esquematizam a evolução do conceito de subordinação jurídica e então enumeram formas de subordinação que não necessariamente estavam concebidas nas priscas eras do Direito do Trabalho:

> a) subordinação subjetiva, com ênfase no estado de sujeição do trabalhador;

b) subordinação objetiva, que se diferencia da subordinação subjetiva porque recai sobre a prestação de serviços;

c) subordinação estrutural, que nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, citado pelas autoras, "se expressa pela inserção na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas";

d) subordinação integrativa, que segundo a igualmente citada Lorena Vasconcelos Porto "faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho";

e) subordinação estrutural-reticular, a alcançar os trabalhadores admitidos formalmente como autônomos, mas em hipóteses nas quais a sua prestação de trabalho "adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial", uma vez que "a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado", tomando-se aqui de empréstimo as lições de Marcus Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves, citados por igual.

Se há novas formas de comandar o mesmo tipo de trabalho (transporte de pessoas ou utilidades, por exemplo) e a dignidade do trabalho comandado, nessa circunstância de vulnerabilidade contratual, é a razão de ser do Direito do Trabalho, impõe-se reconhecer a existência de uma nova maneira de configurar-se, em essência, a mesma subordinação, mas agora sob as vestes da subordinação *algorítmica*, a qual é exercida pelo empregador por meio de aplicativos operados por inteligência artificial, sem que haja a presença física e a gestão por ordens diretas de um supervisor hierárquico.

Na subordinação algorítmica, a figura do gestor é invisibilizada – o que pode induzir o indivíduo à falsa sensação de ausência de controle –; entretanto, sua presença é percebida por meio dos algoritmos programados nos *softwares*, os quais prescrevem as tarefas a serem realizadas, os roteiros a seguir, a forma de executar o trabalho, o tempo a ser despendido em cada serviço e seu valor monetário, bem como estimulam o cumprimento de metas e aplicam punições quando o desempenho do trabalhador não se mostra suficiente (Dorster, 2024, p. 176).

Essa arquitetura diferenciada de poder, a remeter a uma origem aparentemente inumana e neutra, não é suficiente, como aludido, para afastar o que é substancial ao emprego: o estado de sujeição e dependência que caracteriza o "empregado". Inclusive porque a preordenação digital padece das mesmas

imperfeições ou defeitos de caráter que campeiam em nosso cadinho cultural, demasiadamente humano, como aponta Teresa Coelho Moreira (2022, p. 145):

> Os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores e, por isso, assiste-se, nalguns casos, a um aumento da discriminação realizada por estes, já que nenhum é neutro. Bem pelo contrário. Eles refletem muitas vezes os preconceitos que existem no mundo real e que também existem nos programadores e nos clientes. E no caso das avaliações feitas por estes, muitas vezes são reflexos de seus preconceitos. *Os algoritmos condenam-nos a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que definem muitas vezes as pessoas que os programam, mas com uma capacidade muito superior de discriminação*.

A "sociedade da disciplina" deu lugar à "sociedade do controle", orientada por dados (*data-driven economy*), na qual as subjetividades dos trabalhadores foram reconstruídas, bem como a esfera do poder diretivo, deixando de se revelar por meio de assinaturas e identidades, para se manifestar (e se gerir) por meio de senhas, códigos e bancos de dados (Chaves Júnior, 2020). A morfologia das relações laborais foi inequivocamente transformada, mas não a existência de subordinação jurídica, que agora se dá ao algoritmo, o qual submete o trabalhador a um estado constante de vigilância e nele incute o dever de ser cada vez mais produtivo, mais eficiente, sem a necessidade de um chefe físico, tangível (Dorster, 2024, p. 57).

A metáfora do panóptico desenvolvida por Foucault foi, portanto, subvertida, para ganhar contornos mais sombrios: a figura do empregador foi mascarada pela ideia de que a plataforma digital trata-se de simples artifício de autogestão de negócio, muito embora, por meio dela, seja possível controlar com precisão a atividade realizada pelo prestador, o número de horas trabalhadas, o tempo despendido em cada serviço, a avaliação de cada usuário e, com base nisso, aplicar punições, muitas vezes dissimuladas de simples exclusão por descumprimento dos ininteligíveis termos de uso do aplicativo. No panóptico algorítmico – e diversamente do teorizado por Foucault –, o supervisor é, *de fato*, onipresente, embora não mais esteja visivelmente posicionado no centro da relação laboral.

5 A subordinação algorítmica: o princípio da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade na análise das novas conjunturas laborais

O avanço das tecnologias digitais, da inteligência artificial e da Indústria 4.0 reconfigurou, como já explicitado, as formas de prestação do trabalho. A

intensificação da automação na prestação de serviços, por meio da revolução digital e da gestão algorítmica, engendrou um novo proletariado plataformizado, em que o trabalho se dá de maneira intermitente, flexibilizada.

O fenômeno da "plataformização" faz parte do que David Harvey apontou como "sistema de acumulação flexível", expressão que utilizou para descrever a passagem do modelo fordista para o modelo toyotista de produção. Segundo Harvey, a acumulação flexível foi desenvolvida sob a égide do neoliberalismo e se apoia na ideia de flexibilidade dos processos do trabalho, dos mercados e de padrões de consumo, caracterizando-se pelo "surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional" (Harvey *apud* Lemos, 2020).

Esse novo estágio da expropriação da força laboral, em que o prestador de serviços precisa estar permanentemente disponível – nos moldes toyotistas do labor *just-in-time* –, permeia o mercado de trabalho em dimensão global, mormente após a pandemia da covid-19, a qual impôs a paralisação de grande parte das atividades produtivas e de serviços, em linha com a necessidade de isolamento social, o que culminou em uma despedida maciça de empregados formalmente contratados. Em Relatório elaborado no ano de 2021, intitulado *World Employment and Social Outlook 2021*, a Organização Internacional de Trabalho destacou que a pandemia deflagrou um cenário disruptivo sem precedentes, pois, embora tenham sido adotadas medidas para mitigar a crise, todos os países sofreram acentuada deterioração em postos de empregos e arrecadação, o que agravou as já existentes desigualdades sociais.

No Brasil, uma revisão feita pelo IBGE ao fim do ano de 2021 revelou que o número de desempregados ultrapassou os 15,2 milhões no primeiro trimestre, uma taxa de 14,9%. Do mesmo modo, a taxa de informalidade aumentou 2,6% em um ano, de 38% para 40,6%, e de 0,6% em relação ao trimestre anterior, quando registrava 40% (Zanobia, 2021).

Mesmo antes da pandemia da covid-19, a OIT, atenta ao incremento da precarização das relações laborais, elaborou a Recomendação nº 204 (2015), dispondo sobre a transição da economia informal para a economia formal. Nela, esclareceu que o termo "economia informal" se refere "a todas as atividades econômicas dos trabalhadores e das unidades econômicas que, na lei ou na prática, não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais" e reconheceu que a elevada incidência da economia informal no cenário mundial não decorre de uma simples opção pelos trabalhadores, mas é consequência da falta de oportunidades na economia formal e da ausência de outros meios de subsistência.

Assim, a precarização do trabalho por meio da plataformização não foi inaugurada durante a pandemia, embora tenha sido por ela inequivocamente fomentada. Esse fenômeno, conforme exaustivamente salientado, ao mesmo tempo em que escamoteia as garantias mínimas do trabalhador, o mantém subordinado aos ditames preordenados no algoritmo, o qual impõe não apenas o valor a ser cobrado do consumidor pelo serviço, como o repasse que será efetivado ao prestador, além de exercer estrito controle sobre rotas, quantidade de tarefas designadas a cada "parceiro" e aplicar punições em caso de descumprimento de diretrizes.

Ademais, houve um inequívoco aprofundamento da assimetria econômica entre trabalhador e empresa, ante a transferência dos custos do empreendimento aos prestadores de serviços, os quais, ao se vincularem à plataforma, precisam adquirir todos os equipamentos necessários ao exercício da atividade, bem como arcar sozinhos com os custos de sua manutenção (Schinestsck, 2020, p. 84). Assim, conquanto reproduzam o que há de mais tradicional na economia capitalista em termos de exploração da força do trabalho (Amellal *apud* Festi, 2020, p. 157), as plataformas digitais inauguraram novos meios, mais eficazes e precisos, de controle sobre a produtividade e sobre o capital, a corroborar seu caráter instrumental e opressor no sistema de produção (Festi, 2020, p. 157-158).

Nada obstante, tem reverberado o discurso de que o trabalho realizado para plataformas, mediante gestão algorítmica, trata-se de nova forma de prestação laboral autônoma, não susceptível da proteção conferida à relação empregatícia. Essa narrativa toma como supedâneo a mencionada flexibilidade da prestação laboral e a sua potencial intermitência, sem explícito compromisso de continuidade, para incutir no prestador o sofisma de que ele é, em verdade, um empreendedor, cuja prestação empresarial está sendo simplesmente facilitada – e não gerida – por meio do aplicativo.

Conforme salientado por Filgueiras e Antunes (2020, p. 75), estabeleceu-se uma conjuntura de forte ofensiva do capital sobre o trabalho, uma contrarrevolução preventiva de amplitude global, sustentada por uma ostensiva ideologia neoliberal, na qual as empresas de aplicativo alardeiam a suposta inviabilidade de regulação protetiva, sob o argumento (falacioso) de que o Direito do Trabalho gera desemprego.

Por meio dessa conjuntura ideológica, o trabalhador é incentivado a crer que se trata de um "proprietário de si mesmo", um quase-burguês e o único responsável pelo sucesso do seu empreendimento; todavia, concretamente se converte em um "proletário de si próprio" (Antunes, 2020, p. 15), pois é obrigado a se submeter aos ditames do fluxo algorítmico, a arcar integralmente com os custos da atividade que exerce e a lidar sozinho com suas vicissitudes – tais como furtos, roubos e acidentes de trabalho.

Nesse sentido, certeiras as palavras de João Leal Amado (2023):

> [...] ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário – seja um microempresário, um motoempresário ou um cicloempresário...
>
> [...] Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do século XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente – um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

Do mesmo modo, Souza (2024, p. 241) destaca a imprescindibilidade dos *mitos* para a manutenção do poder dos opressores e cita o ilustre educador Paulo Freire (1987), o qual já alardeava, desde a década de 1990: "o mito de que todos, bastando não ser preguiçosos, podem chegar a ser empresários – mais ainda, o mito de que o homem que vende, pelas ruas, gritando: 'doce de banana e goiabada' é um empresário tal qual o dono da fábrica".

O engodo de que o prestador de serviços, muito embora gerido por um (invisível, mas onipresente) algoritmo, trata-se de um empreendedor, consiste no que se denomina "racionalização da mentira", que é uma das etapas da distorção comunicacional, extremamente importante na implementação da ideologia da classe dominante (Moreira, 2007). Esta arregimenta trabalhadores de maneira precária, em completa desconsideração a garantias básicas, mas os induz a crer que se trata, como mencionado, de simples intermediadora entre partes interessadas em negociar. Seduzidos pelo discurso do empreendedorismo, os trabalhadores aceitam a derrelição de direitos – os quais sequer acreditam possuir – e se submetem a condições de trabalho que flagrantemente lhes infringem a dignidade.

Nesse sentido, convém salientar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, ressaltou a relevância da dignidade e do tratamento isonômico, não discriminatório, para o alcance dos direitos humanos na sociedade, ao dispor, em seu artigo 7, que "todos são iguais perante a lei e [...] têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação". Em seu artigo 23, destacou o direito de todo ser humano a condições justas e favoráveis de trabalho, com remunerações igualmente justas e satisfatórias, capazes de assegurar uma existência compatível com a dignidade humana.

A seu turno, a Constituição Federal de 1988 elencou, dentre os fundamentos do Estado brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), atribuindo-lhe valor de direito fundamental inegociável, por ser "qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade" (Sarlet *apud* Alvarenga, 2009, p. 84). Núcleo axiológico do constitucionalismo contemporâneo, a positivação da dignidade da pessoa humana no texto constitucional estabelece sua observância para a elaboração, interpretação e aplicação de normas jurídicas, impondo ao poder público o dever de respeito e de proteção em favor do indivíduo (Cunha Júnior; Novelino, 2015, p. 15).

Não se trata, portanto, de preceito meramente ético, mas representa um comando jurídico-positivo dotado de *status* constitucional formal e material. Por ser considerado um "valor-guia", condiciona não apenas o legislador, mas também o julgador, pois detém a função de balizar a atividade hermenêutica, visando a tutelar um patamar civilizatório mínimo para o trabalhador (Schäfer, 2017).

Do mesmo modo, com previsão no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal, o valor social do trabalho adquiriu *status* de fundamento do Estado brasileiro, por ser o trabalho, enquanto ponto de partida para o acesso ao mínimo existencial e condição de possibilidade para o exercício de autonomia, imprescindível à concretização da dignidade da pessoa humana (Cunha Jr; Novelino, 2015, p. 15). Por essa razão, a Constituição Federal, em seu art. 6º, consagrou o trabalho como direito social fundamental.

Em rigor, os direitos sociais se fortaleceram quando ingressaram no catálogo de direitos humanos e se constitucionalizaram, assumindo de vez a característica de "direitos fundamentais". Significaram, por outra via, a centelha de uma concertação entre as nações, com vistas a um salto civilizatório que se reforçaria com as constituições do pós-guerra, principalmente com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (Carvalho, 2018, p. 61), mediante o qual os Estados-Membros signatários novamente reconheceram o direito de toda pessoa de usufruir de condições de trabalho justas e favoráveis.

Por sua vez, atenta ao incremento do número de trabalhadores à margem da proteção estatal, em virtude de novas tecnologias e métodos produtivos, a Organização Internacional do Trabalho editou a Recomendação nº 198, na qual sugeriu que os países-membros se utilizassem de outros indicadores, além da subordinação clássica, para identificar relações laborais dignas de tutela jurídica (Dorster, 2024, p. 158).

Aludida Recomendação aponta a necessidade de se observar a *primazia da realidade* nas relações laborais, ao impor, em seu item 4, alínea "b", que as

políticas nacionais devam ao menos incluir medidas para "combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal". No mesmo sentido, destaca, no item 9, que, para a proteção de trabalhadores em uma relação de trabalho, "a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes".

Ademais, o princípio da primazia da realidade também encontra previsão na jurisprudência vinculante da Corte Interamericana de Direitos Humanos – Corte IDH. Com efeito, na Opinião Consultiva nº OC-27/21, de 5 de maio de 2021, a Corte IDH, ao interpretar dispositivos da Convenção Americana, do Protocolo de San Salvador, da Convenção de Belém do Pará, da Carta da OEA e da Declaração Americana, apontou a necessária observância do princípio da primazia da realidade, ao destacar que "o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregadas, se na realidade o são, pois assim devem ter acesso aos direitos trabalhistas que lhes correspondem de acordo com a legislação nacional" e que "a realidade fática prevalece sobre o *nomen iuris* e que as relações trabalhistas – onde quer que ocorram – devem ser protegidas por esse direito, sempre à luz do princípio *in dubio pro operario*" (Porto, 2024).

Convém salientar que a Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça indica que os órgãos do Poder Judiciário devem observar tratados e convenções internacionais de direitos humanos e se utilizar da Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como ressalta a necessidade de que seja realizado controle de convencionalidade das leis internas.

Nesse diapasão, rechaçar da tutela do Direito Laboral os trabalhadores de plataformas digitais, relegando-os à informalidade, sob o argumento de que prestam serviços de maneira autônoma – muito embora concretamente verificados todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia –, além de se afrontar o basilar princípio juslaboralista da primazia da realidade, configura inequívoco tratamento discriminatório, em violação do *caput* do art. 5º e do inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, bem como viola os mencionados princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no art. 1º, III e IV.

Por fim, não se ignora que o Supremo Tribunal Federal tem decidido em favor das plataformas digitais de transporte, para cassar decisões em que se reconhece a existência de vínculo empregatício entre aquelas e seus prestadores de serviços, sob o argumento de que sua jurisprudência vem admitindo a

execução de contratos regulares diversos das relações empregatícias clássicas, previstas na CLT.

O Ministro Luiz Fux, em decisão proferida na Rcl. nº 59.404, em 28/9/2023, intentada pela plataforma digital de transportes *Cabify*, cassou a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do Processo nº 0010355-10.2021.5.03.0007, por entender que aquela Corte, ao reconhecer a existência de vínculo empregatício entre o autor da reclamatória e a empresa, violara a autoridade da decisão proferida na ADPF 324.

Do mesmo modo, no julgamento da Rcl. nº 60.347/MG, em 5/12/2023, o Ministro Alexandre de Moraes ressaltou que o reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma de mobilidade desconsidera as conclusões da Suprema Corte, no julgamento da ADC nº 48, da ADPF nº 324 e da ADI nº 5.835/MG, na quais se autorizou a existência de diversos contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego.

Todavia, o próprio STF já proferiu decisões não reconhecendo aderência estrita da causa às teses vinculantes proferidas na ADPF nº 324 e no RE nº 958.252 (Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral), nas hipóteses em que demonstrada a efetiva existência de pessoalidade e de subordinação jurídica com a empresa tomadora de serviços. É o que se depreende dos seguintes precedentes: ARE nº 1.397.478/DF, de relatoria do Min. Gilmar Mendes (DJE de 16/11/2022), e Rcl. nº 50.032/SP, de relatoria do Min. Ricardo Lewandowski (DJE de 3/11/2021).

Necessário salientar que não se está a rejeitar as teses vinculantes firmadas pelo STF, relativas à validade de arranjos contratuais diversos daqueles regidos pelos estritos ditames da CLT. O que se está a defender é a prerrogativa do julgador de, após minudente análise das particularidades do caso concreto, concluir pela presença (ou não) dos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, sobretudo a subordinação. Nesse sentido, Carelli (2024) obtempera:

> Não houve um só julgado da Justiça do Trabalho que eu tenha conhecimento que tenha passado perto de contrariar tal premissa. Muito ao contrário, em toda declaração de fraude há o pressuposto da existência de um contrato civil em tese válido que não se observa naquele caso concreto. Quando uma decisão judicial diz que o trabalhador foi contratado fraudulentamente por meio de uma pessoa jurídica ela não está negando a possibilidade de contratação de pessoa jurídica, mas sim dizendo que ali, naquele caso, o arranjo contratual foi somente utilizado para mascarar a verdadeira relação jurídica. *Da mesma forma, reconhecer a condição de empregado de determinada plataforma*

> *digital, em um caso concreto, a partir da realidade, verificando os requisitos da relação de emprego, não é negar a possibilidade que em outras plataformas digitais, ou até na mesma, haja a contratação de autônomos* (destaques acrescidos).

Assim, conquanto o trabalho prestado para as plataformas digitais possa parecer, para alguns, estar situado numa zona *gris* legislativa, e seja comumente relegado à condição de "autônomo" ou de "informal", parece-nos nítida a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, quando constatado no caso concreto que a plataforma não se trata de mera intermediadora de serviços, mas de verdadeira gestora da relação laboral, com subordinação algorítmica do trabalhador, especialmente porque esse contexto fático distingue-se da supramencionada tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal.

E, porque não estamos sós na experiência de conviver e usufruir do trabalho plataformizado, cabe anotar que em absoluta sintonia com o art. 9º da CLT e com o art. 167 do Código Civil, este a prescrever que "é nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma", a já mencionada Diretiva da União Europeia (aprovada pelo Parlamento Europeu em 24/4/2024) enuncia que "o princípio do primado dos factos, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação nº 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinente para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes".

Em seu artigo 5º, 5, a Diretiva dispõe:

> Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha na plataforma possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional dessa pessoa.

Transitemos, então e um pouco mais, sob as lentes do direito comparado.

6 Plataformas digitais no direito comparado

As pressões competitivas intrínsecas à globalização e o enraizamento dos ideais neoliberais nas sociedades contemporâneas – os quais induzem a um constante empuxo por busca de eficiência e acumulação de riquezas – inequivocamente influenciam os Estados na adoção de leis e de políticas públicas

que visem a tutelar os trabalhadores de plataformas, contexto sociopolítico que propicia o já acelerado processo de crise de efetividade do Direito do Trabalho (Dorster, 2024, p. 40 e 44).

Em 2017, ao proferir a Sentença C-434/15 em demanda na qual se debatia se as empresas gestoras de plataformas digitais (no caso em exame, a *UberPop*) realizavam serviço de mera intermediação tecnológica ou serviço de transporte, o Tribunal de Justiça da União Europeia foi enfático (§§ 37-40):

> [...] há que salientar que um serviço como o que está em causa no processo principal não se limita a um serviço de intermediação que consiste em estabelecer a ligação, através de uma aplicação para telefones inteligentes, entre um motorista não profissional que utiliza o seu próprio veículo e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana.
>
> Com efeito, numa situação como a referida pelo órgão jurisdicional de reenvio, em que o transporte de passageiros é assegurado por motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana.
>
> 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 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 respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.
>
> 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, nº 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de "serviço no domínio dos transportes", na acepção do artigo 2º, nº 2, alínea *d*), da Diretiva 2006/123. (Sentença no Processo nº C-434/15. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434)

O direito comparado deve ter forte influência, a teor do art. 8º da CLT, nessas questões cuja facticidade transcende os lindes do território nacional. Ao início de janeiro de 2024, a Secretária do Trabalho do Governo dos Estados Unidos anunciou nova diretriz a prevalecer em citado país, a partir de 11 de março desse mesmo ano, segundo a qual os trabalhadores que prestam serviço de transporte ou entrega mediante aplicações tecnológicas poderão ser classificados não mais como trabalhadores autônomos (*independent contractors*) e sim como empregados (*employees*), regidos pela lei que regula a relação de emprego nos EUA (a *Fair Labor Standards Act*), a depender de estarem presentes alguns elementos factuais característicos do emprego, com ênfase para o grau de controle da companhia sobre as condições de trabalho e, noutra perspectiva, a real intensidade com que a plataforma proporciona o empreendimento individual (*entrepreneurial opportunity*)[3].

Do mesmo modo, em junho de 2024, o Tribunal de Apelações do Trabalho do Uruguai manteve decisão de primeira instância a qual condenou a empresa Uber a registrar o autor da ação como "trabalhador vinculado", perante o órgão uruguaio de previdência social (BPS), e a contratar seguro contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como regularizar toda a documentação trabalhista relacionada ao motorista e pagar as diferenças salariais por ele solicitadas (AFP, 2024)[4].

Impressiona ver como os tribunais sediados em países com economia mais desenvolvida, ou com melhores índices de desenvolvimento humano, tendem a reconhecer que são *empregados* os motoristas e entregadores que trabalham sob gerenciamento algorítmico. Conforme pesquisa jurisprudencial desenvolvida, no direito comparado, pela professora Teresa Coelho Moreira[5], da

---

3 Notícia disponível em: https://www.washingtonpost.com/business/2024/01/09/gig-workers-new-labor-rules-independent-contractors/71b84dce-aede-11ee-9a32-5c9e6aa28b3b_story.html. Também disponível em: https://fortune.com/2024/01/09/biden-labor-department-rule-independent-contractors-gig-economy-uber-lyft-doordash; e em: https://55content.com.br/politica/eua-fixa-criterios-para-definir-se-motorista-e-ou-nao-empregado-de-app. Em outra matéria, o *Economic Policy Institute* explica o custo que a classificação incorreta de trabalhadores gera nos EUA: https://www.epi.org/publication/cost-of-misclassification/. Acesso a todas essas matérias jornalísticas em: 13 jan. 2024.

4 Notícia disponível em: https://www.cartacapital.com.br/mundo/justica-do-uruguai-obriga-uber-a-reconhecer-vinculo-trabalhista-com-motorista/. Acesso em: 24 jun. 2024.

5 *Op. cit*., *passim*.

Universidade de Minho (Portugal), em vários desses países a polêmica sobre a natureza do vínculo repercutiu inicialmente em decisões judiciais antagônicas, mas se pacificou, após longa cizânia jurisprudencial, quando reconhecida a existência de emprego pela *Ontario Labour Relations Board*, no Canadá, em 25/2/2020[6]; pela Corte de Cassação da França em 28/11/2018 (quanto a entregadores da *Take Eat Easy*) e em 4/3/2020 (quanto a motoristas da Uber); pela Corte de Cassação da Itália em 24/1/2020; pela Corte de Apelações do Estado de Nova Iorque em 26/3/2020[7] e pela Corte Distrital Norte da Califórnia em 11/3/2015[8].

A mesma pesquisa indica que a Suprema Corte do Reino Unido, em 13/6/2018, considerou a subordinação algorítmica no caso *Pimlico Plimbers Ltd & Amor vs. Smith*, embora assim decidisse para o efeito de qualificar o trabalhador como *worker*, estágio intermediário entre *employees* e *independent contractors*. E a professora Moreira aponta países – como África do Sul, Austrália e Brasil – nos quais a jurisprudência ainda oscila quanto à possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego no âmbito das plataformas digitais.

Por sua vez, no Brasil, em 4 de março de 2024, o governo federal apresentou o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, o qual dispõe sobre a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos e estabelece mecanismos para contribuição previdenciária. No art. 3º, o Projeto apresenta o conceito de motorista de plataforma, como o "trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo", e estabelece que este será considerado *trabalhador autônomo*, desde que atue sem exigência de exclusividade e com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo da plataforma.

Como se vê, enquanto a Diretiva da Comunidade Europeia estabeleceu direitos mínimos para aqueles que trabalham para plataformas digitais, com a presunção relativa da existência de emprego, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 basicamente rechaça a possibilidade de reconhecimento de vínculo entre trabalhador e plataforma, valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos (Carelli, 2024).

Ao revés da política adotada pela União Europeia e pelos Estados Unidos, o Brasil se afasta da expectativa de ter regulada a presunção de emprego e

6 Caso *Canadian Union of Postal Workers, Applicant vs. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, Responding Party*.

7 Caso *Postmates, Inc.*

8 Caso *O'Connor vs. Uber Technologies, Inc*. O julgamento fez a Califórnia editar lei que obrigava as empresas Uber e Lyft a contratar seus motoristas como empregados, estando a posterior revogação de tal lei sob apreciação judicial.

parece sucumbir à influência de apenas um dos polos de interesse, sem atentar para a relevância de preservar a regência constitucional e legal do trabalho subordinado, avanço civilizatório que não comportaria retrocesso em relação a qualquer labor, seja analógico ou plataformizado. Nas palavras de Carelli (2024), segue sua sina de país colonizado – ou autocolonizado.

7 Conclusão

A plataformização é fruto de seu tempo, assim como foram o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. Mudaram-se as formas de explorar a força de trabalho, com novos mecanismos – mais dissimulados – de controle, o qual agora se dá mediante algoritmos. Por meio destes, a empresa está apta a realizar, e não raro realiza, a completa gestão do trabalho prestado, controla o número de horas expendidas *logado*, o número de tarefas aceitas, a quantidade de avaliações positivas e negativas, estipula preços, rotas, metas, bem como pune aqueles que não observam as diretrizes fixadas pela plataforma.

O conceito clássico de subordinação tornou-se, pois, insuficiente para classificar essa nova forma de prestação do serviço, porquanto foi concebido para um modo de produção capitalista analógico, distante da realidade algorítmica advinda da "Quarta Revolução Industrial" ou "Indústria 4.0".

Nada obstante tenha se espraiado o discurso de que o trabalho plataformizado caracteriza-se como trabalho autônomo, a subordinação não deixou de efetivamente existir, porquanto o superior hierárquico tangível, de carne e osso, apenas foi substituído pela inteligência artificial, concretamente invisível, mas inequivocamente presente na gestão do trabalho. Se e quando tal ocorrer, há subordinação jurídica a denunciar a existência de emprego.

Assim, conquanto o capitalismo de plataforma tente impor à sociedade o discurso de autonomia de seus trabalhadores, os quais são convenientemente alcunhados de "parceiros", o poder empregatício, com todas as suas facetas, segue hígido no mais das vezes (Souza, 2024, p. 252).

Nesse diapasão, imperioso aferir essas relações laborais plataformizadas sob o prisma dos princípios da dignidade da pessoa humana e da primazia da realidade, com o fito de engendrar a igualdade substancial nas relações assimétricas de trabalho e de modo a assegurar um patamar mínimo de proteção jurídica a trabalhadores contratualmente débeis, em harmonia com a vocação natural do Direito do Trabalho.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2009.

ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 81-90, jan. 2021.

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.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho português: empreendendo ou trabalhando? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 294-312, abr./jun. 2023.

AFP. Justiça do Uruguai obriga Uber a reconhecer vínculo trabalhista com motorista. *Carta Capital*, 20 jun. 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/mundo/justica-do-uruguai-obriga-uber-a-reconhecer-vinculo-trabalhista-com-motorista/. Acesso em: 21 jun. 2024.

ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília: Venturoli, 2024.

CADIDÉ, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 5, p. 566-575, maio 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho*: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O apocalipse dos trabalhadores no Supremo Tribunal Federal. *Trab21*, 2 fev. 2024. Disponível em: https://trab21.org/2024/02/02/o-apocalipse-dos-trabalhadores-no-supremo-tribunal-federal/. Acesso em: 15 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. *Revista Jurídica del Trabajo*, v. 5, n. 13, 2024, p. 197-207. Disponível em http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192/181. Acesso em: 15 jun. 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 6. ed. Brasília: Venturoli, 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul./dez. 2020.

CUNHA JR, Dirley; NOVELINO, Marcelo. *Constituição Federal para concursos*. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DORSTER, André. *Subordinação e a nova morfologia do trabalho*. Brasília: Venturoli, 2024.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 2006.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela nos ensina? *Jota*, 1º nov. 2016. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf.

HARVEY *apud* LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Trabalho e neoliberalismo: os paradoxos revelados pelo coronavírus. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, RT, ano 46, v. 214, p. 215-232, nov./dez. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2022/2023.

MOREIRA, Ranúlio Mendes. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 173-184, jan./jun. 2007.

PARLAMENTO EUROPEU. *Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais. Acesso em: 15 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. *Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html#_section5. Acesso em: 15 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. *Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 24 de abril de 2024, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_PT.html. Acesso em: 24 jun. 2024.

PORTO, Lorena. *Mais direito, tecnologia e trabalho*. Leme: Mizuno, 2022.

SCHÄFER, José Orlando. A dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 67-78, fev. 2017.

SOUZA, Ilan Fonseca de. *Dirigindo Uber*: a subordinação jurídica na atividade de um motorista de aplicativo. Curitiba: Juruá, 2024.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020.

VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues D. de. *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2021.

VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. Leme: Mizuno, 2023.

VIDIGAL, Viviane. *Mais direito, tecnologia e trabalho.* Leme: Mizuno, 2022.

ZANOBIA, Luana. IBGE: o desemprego durante a pandemia foi maior do que estimado. *Veja*, 30 nov. 2021. Disponível em: https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado. Acesso em: 15 jun. 2024.

Como citar este artigo: CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 21-44, jul./set. 2024.

A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS CONTRATAÇÕES LABORAIS DIGITAIS

ALGORITHMIC DISCRIMINATION IN DIGITAL EMPLOYMENT CONTRACTS

Dalton Tria Cusciano[1]

RESUMO: O presente artigo apresenta e discute o conceito de discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais, por meio de uma revisão bibliográfica, tendo como pergunta norteadora: Como reduzir a discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais? Os resultados encontrados apontam a dissonância entre a utópica crença de que a neutralidade algorítmica findaria com a discriminação e a realidade experimentada, a qual reproduz as diversas práticas discriminatórias raciais, sexuais, geográficas, etárias e de gênero, o que demanda esforços dos Poderes da República para regulamentar o desenvolvimento e operacionalização algorítmica, supervisionando sua aplicação, de modo que o normativo vigente não seja violado e se alcance a equidade de oportunidades de trabalho, reduzindo a discriminação, tornando efetivos os dispositivos constitucionais.

PALAVRAS-CHAVE: discriminação; algorítmico; trabalho; digital.

ABSTRACT: This paper introduces and discusses the concept of algorithmic discrimination in digital labor hiring based on a literature review, with the guiding question: How can algorithmic discrimination in digital labor hiring be reduced? The results show that there is a dissonance between the utopian belief that algorithm neutrality would put an end to discrimination and the reality experienced, which reproduces various racial, sexual, geographical, age and gender discriminatory practices. This calls for efforts by the Powers of the Republic to regulate the development and operation of algorithms, supervising their application, so that the rules in force are not violated and equal job opportunities are achieved, reducing discrimination and making constitutional provisions effective.

KEYWORDS: discrimination; algorithmic; work; digital.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A contratação laboral por meio de algorítmico e a possibilidade discriminatória; 3 Artigos selecionados; 4 Conclusões; Referências.

1 Introdução

As duas primeiras décadas do século XXI são responsáveis por modificar substancialmente a forma como nos comunicamos, trabalhamos, interagimos, compramos e contratamos, graças às diversas tecnologias

1 *Pós-doutorado em Direito e Tecnologia pelo MICHR da Università Mediterranea di Reggio Calabria/Itália; doutor em Administração Pública e Governo; mestre e bacharel em Direito, todos pela FGV/SP; atua na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro)/Ministério do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9554405373707423. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1690-2669. E-mail: daltontria@yahoo.com.br.*

Recebido em: 3/8/2024
Aprovado em: 9/9/2024

desenvolvidas e tornadas acessíveis à população em geral, como celulares, acessibilidade à internet, aplicativos, dentre outros. Recentemente, uma grande evolução foi popularizada, qual seja, a inteligência artificial, sendo seu principal expoente o ChatGPT, lançado em novembro de 2022, e que contava após apenas alguns meses de funcionamento com mais de 100 milhões de usuários ativos mensais (Open AI, 2023).

O diferencial do ChatGPT é sua interface de comunicação por meio de bate-papo para um sistema de inteligência artificial generativa, consistente em algoritmos treinados em uma quantidade imensa de dados, visando a gerar as respostas solicitadas pelo usuário, em forma de textos, imagens, vídeos, dentre outros.

A área de inteligência artificial não é nova, dado que desenvolvida a partir da Ciência da Computação; todavia, seus usos e capacidades, com efeitos nos mais diversos setores, têm crescido exponencialmente nos últimos anos, inclusive para facilitar contratações de funcionários, apesar de esse aspecto ser por vezes relegado, dado que, como bem lembram Fernández-Macías, Klenert e Antón (2021), a discussão acerca das implicações da transformação digital tende a centrar-se no impacto da automação nos empregos, tanto em termos de emprego global como em termos de estrutura ocupacional, não abordando a contratação em si.

Em tempos de aprendizagem de máquina (*machine learning*) e de tratamento de dados em massa (*big data*) cada vez maiores, tudo em nome de uma maior eficiência por um menor custo na eterna corrida pela obtenção de vantagens competitivas, otimizando ao máximo processos decisórios, perdeu-se, ou ao menos se reduziu, o fator humano em diversas situações, principalmente nas decisões rotineiras, dada a crença de que a delegação do poder decisório às máquinas traria maior eficiência e equidade.

Todavia, a rapidez dos acontecimentos e das mudanças acabou colocando legisladores e estudiosos em tantas frentes de debates que a temática da contratação ética, justa e equânime foi postergada a um segundo momento, valendo-se empresas e governos cada vez mais de ferramentas de análises preditivas para escolha de empregados, concessão de financiamento ou empréstimos e até mesmo concessão ou não de fiança para detentos.

Nesse contexto, o presente trabalho pretende apresentar e discutir o conceito de discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais, por meio de uma revisão bibliográfica temática sobre o assunto no Brasil, realizada via Google Acadêmico, com período inicial em 2019 e período final em agosto de 2024, de artigos publicados em português em revistas indexadas no índice Qualis-Capes, independentemente do estrato, de modo a obter um panorama sobre a evolução do tema no Brasil.

O recorte da pesquisa, por questões de conveniência, excluiu teses, dissertações, capítulos de livros, livros e publicações de congressos sobre o tema, bem como artigos que apesar de versarem sobre discriminação algorítmica não a relacionavam com o mundo laboral, quedando-se no âmbito penal, consumerista, civil e financeiro. Não foram consultadas as bases de dados Scopus, Web of Science (WoS) e SciELO, restringindo-se a pesquisa ao Google Acadêmico, razão pela qual a utilização deste artigo como apoio bibliográfico por futuras revisões encontra as limitações ora mencionadas.

As palavras-chave utilizadas na pesquisa foram "discriminação algorítmica" e "contratação digital", sendo a pergunta norteadora do presente artigo a seguinte: Como reduzir a discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais?

Por se tratar de revisão bibliográfica, o artigo prescinde de hipótese, recaindo a justificativa da escolha do tema na relevância do assunto, o qual conta, desde 2020, com grupo de estudo especial do Ministério Público do Trabalho (MPT) denominado "Diversidade e Tecnologia", visando a qualificar seus membros e disseminar informações sobre discriminação algorítmica e tecnológica, além da Resolução nº 332/2020 do Conselho Nacional de Justiça, que salienta na norma veiculada pelo seu art. 7º a importância do princípio da não discriminação como fundamental para a implementação de ferramentas de IA e os Projetos de Lei ns. 2.338/2023, de autoria do senador Rodrigo Pacheco, que traz em seu bojo, por 14 (catorze) vezes o termo discriminação, indicando que todas as pessoas têm "direito à não discriminação e à correção de vieses discriminatórios diretos, indiretos, ilegais ou abusivos", vedando-se, ainda, "a implementação e o uso de sistemas de inteligência artificial que possam acarretar discriminação direta, indireta, ilegal ou abusiva", e 585/2024, do deputado federal Rubens Pereira Júnior, o qual "dispõe sobre medidas de prevenção e combate à discriminação algorítmica de gênero, estabelecendo diretrizes para processos decisórios automáticos", havendo ainda o Acórdão nº 1.139/2022 – Plenário do Tribunal de Contas da União – que determina a avaliação periódica do nível de maturidade dos órgãos da Administração Pública Federal no uso de inteligência artificial, abrangendo tanto sistemas especialistas baseados em regras, como soluções de aprendizagem de máquina, visando a, dentre outros elementos, evitar a discriminação algorítmica.

2 A contratação laboral por meio de algorítmico e a possibilidade discriminatória

No ano de 1994, há 30 anos, no Brasil, a pessoa que buscasse uma oportunidade laboral procuraria a mesma nos jornais impressos, nas suas redes de contato acessadas via telefone fixo, orelhão ou pessoalmente, nas ruas,

procurando cartazes de vagas afixadas em portas e vidros, e, se encontrasse alguma oportunidade, passaria então por todo um processo seletivo feito por recrutadores que manualmente fariam a escolha dos candidatos que acreditavam ter o perfil necessário para a empresa.

Trinta anos depois, a forma de busca de vagas e de seleção é completamente diferente. O candidato, em geral, procurará oportunidades de trabalho em redes sociais ou *sites* de emprego, candidatando-se simultaneamente a diversas vagas encontradas. Para se ter uma ideia de volume de candidaturas, a empresa Gupy informou, em 2023, que cerca de 15 milhões de candidaturas eram realizadas mensalmente pelo sistema[2].

Por conseguinte, a pessoa que se candidata em 2024, via *sites* de recrutamento e seleção, provavelmente será direcionada a um processo seletivo baseado em inteligência artificial, com uso da ferramenta *Applicant Tracking System* (ATS), chamada em português de Sistema de Rastreamento de Candidatos.

O *Applicant Tracking System* (ATS) nada mais é do que um *software* utilizado por empresas para gerenciar o processo de recrutamento e seleção de candidatos, automatizando diversas etapas, como (i) a postagem da vaga, (ii) triagem curricular, (iii) armazenamento de dados, (iv) comunicação com o candidato e (v) relatório de análises.

Logo, ao utilizar o ATS, a empresa pode divulgar automaticamente as oportunidades de seleção nas mais diversas plataformas, como redes sociais, *sites* de empregos e carreiras, coletando os currículos enviados, os quais integrarão um banco de dados e passarão por seleção algorítmica, a qual, em tese, seria capaz de encontrar o(a) melhor candidato(a) para a vaga ofertada, por meio da comparação entre os requisitos necessários e perfil desejado.

O próprio sistema permite o acesso e a busca por perfis específicos dentro dos currículos cadastrados, enviando *e-mails* de confirmação, agendamento de entrevistas, *feedback*, entre outros, de forma completamente automatizada, além de ser capaz de gerar relatórios sobre todas as etapas do procedimento.

Miziara (2024, p. 236) resume o uso da Inteligência Artificial nas contratações da seguinte forma:

> a) nas fases de recrutamento, seleção e contratação, as ferramentas de IA de decisão automatizada são empregadas principalmente para as seguintes tarefas:
>
> 1) direcionamento de anúncios de vagas de trabalho para determinados grupos;

2 Informação disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/01/menos-de-1-das-inscricoes-para-vaga-de-trabalho-acabam-em-contratacao-na-gupy-mostra-levantamento.shtml. Acesso em: 28 ago. 2024.

2) triagem de currículos;

3) realização de *background checks*, especialmente pelo monitoramento de redes sociais, o *social media background checks*;

4) análise de vídeos gravados por candidatos ao posto de trabalho, casos em que tais tecnologias alimentadas por IA são capazes de analisar expressões faciais, tom de voz, sotaque, dentre outras características, e chegar às conclusões sobre a adequação dos candidatos com base nestas informações;

5) entrevistas por *chat bots*;

6) testes de personalidade ou de compatibilidade cultural, o conhecido *fit cultural*;

7) gamificação para escolha de candidatos, etc.

Consequentemente, é perceptível que a presença humana na seleção de talentos foi reduzida à descrição de competências desejadas pelo empregador e para a confirmação da contratação, ficando todo o restante da seleção automatizada por algoritmos.

O algoritmo é "uma sequência finita e lógica de instruções executáveis, especificadas em determinada linguagem, que mostram como resolver determinado problema", conforme Boratti e Oliveira (2007), sendo basicamente "os códigos e diretrizes seguidas por uma máquina" (Elias, 2017) ou, ainda, "a sequência de instruções que diz a um computador o que fazer" (Domingos, 2015).

O algoritmo recebe uma informação de entrada, denominada em inglês de *input*. Trabalha essa informação tendo por parâmetros os estabelecidos pelo programador, gerando, posteriormente, um resultado, o qual é denominado em inglês de *output*.

Caso ocorra uma imprecisão nesse processo o sistema não funcionará, pois como aponta Cormen (2013, p. 1):

> Você pode ser capaz de tolerar quando um algoritmo é descrito de maneira imprecisa, mas um computador, não. [...] Assim, um algoritmo computacional consiste em uma série de etapas para completar uma tarefa que é descrita de maneira precisa o bastante para que um computador possa realizá-la.

Ressalta-se que, conforme Paulo Sá Elias (2017), os algoritmos podem ser confeccionados manualmente, via digitação de dados, que resultarão em um projeto, seu teste de funcionamento e sua reconstrução caso não atinja a finalidade desejada, etapas essas feitas por um ser humano. Todavia, como bem apontam Ferrari, Becker e Wolkart (2018), a complexidade algorítmica tornou-

-se tamanha que existem em funcionamento redes de algoritmos conectados em uma só programação a milhares de subalgoritmos, sendo a própria inteligência artificial, nesses casos, quem realiza os ajustes de *input* do algoritmo para correta execução do programa.

Consequentemente, podemos classificar os algoritmos em programados, ou seja, aqueles nos quais houve a atuação de um programador humano, e os não programados, os quais são feitos pela IA, via técnicas de aprendizado de máquinas (*machine learning*) em substituição ao programador, a qual insere no algoritmo os dados necessários (*input*) para execução do sistema, os processa e obtém outro algoritmo como resultado (*output*).

O aprendizado de máquinas, ou *machine learning*, em inglês, envolve o processamento de dados pelo computador, utilizando técnicas estatísticas avançadas, adquirindo esses a capacidade de aprender a realizar tarefas para as quais não foram programados de maneira explícita, o que permite a construção de algoritmos, pela própria máquina, capazes de sanear erros e ser preditivo, tendo por base dados e parâmetros sistêmicos. O aprendizado de máquina já está inserido no nosso cotidiano sem que o percebamos, pois o bloqueio de *e-mails* indesejados, denominados de *spam*, é fruto de um *machine learning*, assim como a indicação da melhor rota pelos aplicativos de transporte.

Nesse sentido, temos cada vez mais presentes as denominadas decisões algorítmicas ou decisões automatizadas, as quais são obtidas via processamento automático exclusivo, sem dependência de intervenção humana.

Conforme Bringsjord e Naveen (2024), o *machine learning* pode ocorrer de 03 (três) formas distintas, quais sejam o (i) aprendizado supervisionado, o (ii) aprendizado não supervisionado e o (iii) aprendizado reforçado.

No aprendizado supervisionado, o qual está presente na maioria das aplicações baseadas em aprendizado de máquina (Bringsjord; Naveen, 2024), a máquina aprende via *input* e *output* de informações correspondentes como realizar função matemática, para, por exemplo, filtrar *e-mails spam*. Para isso, a máquina precisa ser treinada para reconhecer quando um *e-mail* será possivelmente *spam*, razão pela qual essa será alimentada com uma série de informações que permitam a realização dessa classificação, como origem do remetente, palavras-chave, conteúdo do *e-mail*, dentre outros.

Após a devida alimentação, o sistema, em tese, será capaz de reconhecer quando o *e-mail* recebido for *spam* e redirecioná-lo para a caixa correspondente.

Já no aprendizado não supervisionado a própria máquina explora os dados fornecidos visando a identificar padrões ocultos, sendo um exemplo desse tipo de aprendizado o *clustering*, ou em português a clusterização, que é uma técnica de mineração de dados (Bringsjord; Naveen, 2024).

Segundo Honda (2017), a clusterização é o agrupamento de conjuntos de dados similares, independente de classes predefinidas, que podem permitir, após análise algorítmica, a determinação de padrões de consumo ou de comportamento que possibilitem aperfeiçoar o atendimento e customizar serviços para clientes, além de identificar potenciais clientes com interesses e preferências semelhantes, elementos fundamentais para um *marketing* direcionado com envio de ofertas personalizadas e recomendações de produtos relacionados aos interesses específicos de cada segmento, conforme Laruccia e Cusciano (2018).

No tocante ao aprendizado reforçado, a inteligência artificial é treinada visando a tomar decisões sequenciais, como em um jogo de xadrez, por exemplo, recebendo *feedbacks* sobre seu desempenho em troca, como na gamificação, de modo que a máquina analise simultaneamente diversos resultados, de modo a tomar as melhores ações possíveis para maximizar as recompensas ao longo do tempo (Bringsjord; Naveen, 2024).

A inteligência artificial AlphaGo, que venceu os principais jogadores humanos de xadrez no mundo, foi treinada dessa forma, jogando incontáveis partidas contra si mesma até aperfeiçoar suas habilidades a ponto de vencer qualquer jogador humano.

Alguns autores como Sanches (2003) e Matsubara (2004) apontam ainda para uma quarta forma de *machine learning* (aprendizado da máquina), qual seja, o aprendizado semissupervisionado, no qual uma parte dos dados é rotulada e outra parte não é rotulada. A partir dos dados rotulados os algoritmos identificarão padrões e conexões, aplicando tais padrões aos dados não rotulados, o que exige que o algoritmo trabalhe a um só tempo com conjuntos distintos de dados rotulados e não rotulados.

Mais recentemente, diante do que alguns autores chamam de segunda onda de inteligência artificial (Sussekind, 2021; Lee, 2019), tivemos um aprofundamento no uso do aprendizado da máquina que passou a ser cunhado como *deep learning*, ou aprendizado profundo, em virtude do "processamento de enormes quantidades de dados para encontrar relacionamentos e padrões que seres humanos muitas vezes são incapazes de detectar" (Taulli, 2020, p. 98).

O *deep learning* permite abrangentes avaliações de crédito, de modo a mitigar riscos de inadimplência, podendo realizar, inclusive, diagnósticos baseados em exames médicos, já sendo utilizado como ferramenta auxiliar para diagnóstico de câncer (Diamant *et al.*, 2017), tendo, inclusive, obtido nível de acerto nas classificações de tipos de câncer de pele superior ao de médicos dermatologistas, conforme Esteva *et al.* (2017).

Todavia, tanto os algoritmos de *machine learning* quanto os de *deep learning* necessitam de acesso a uma enorme quantidade de informações, o que

se chama comumente de *big data*, dados esses que são tanto rotulados (classificados) como não rotulados. Os dados rotulados passam, necessariamente, ainda que em um momento inicial, por seres humanos, o que torna subjetiva a classificação e consequentemente o processo, o que pode gerar viés.

Nesse sentido, se encontra a lição de Marques e Martinez Neto (2022, p. 712):

> Os dados rotulados são objeto de análise de algoritmos de aprendizagem supervisionada (*machine learning*) e os dados não rotulados são objeto dos algoritmos de aprendizagem profunda não supervisionados (*deep learning*). Os algoritmos de *deep learning* (aprendizado profundo) não são capazes de identificar o animal que está numa determinada fotografia, mas, a partir da observação de padrões extraídos de uma grande quantidade de outras fotografias, o algoritmo consegue, por ordenação e agrupamento (*clustering*), separar as fotografias de leões de fotos de gatos, por exemplo. Porém, o *deep learning* não é capaz de distinguir, *a priori*, quais são os animais separados nos dois grupos de fotografias. Já, os algoritmos de *machine learning*, a partir de dados previamente rotulados, conseguem identificar por exclusão ou por aproximação quais fotografias contêm leões e quais fotografias contêm gatos. É fácil perceber que, por mais matemáticos e objetivos que pareçam, os algoritmos de inteligência artificial sofrem intervenção humana. Os dados disponíveis normalmente são os dados não rotulados. Como os algoritmos de *machine learning* são mais simples de serem desenvolvidos, os próprios programadores ou clientes rotulam os dados a serem minerados pelo programa. A rotulação agrega subjetividade ao processo de análise de dados. É nesse momento que o viés humano pode comprometer a imparcialidade almejada nos processos matemáticos de análise de dados.

O tema é complementado dessa forma por Miziara (2024, p. 239):

> Inicialmente, é importante notar que um sistema de IA possui um ciclo de vida, que se inicia com a sua concepção ou planejamento. Em seguida, há a fase de desenvolvimento ou de *design*, que inclui, dentre outras etapas, a coleta e o processamento dos dados, o treinamento, avaliação, implementação, monitoramento e manutenção do modelo. Por fim, o término do ciclo de vida se dá com a desativação do sistema. Durante qualquer etapa do ciclo de vida acima, é possível que, de forma intencional ou não, vieses restem embutidos no sistema. Essencialmente e, principalmente,

os vieses podem decorrer: a) dos dados de treinamento ou *data set*: os dados utilizados podem não conter diversidade suficiente ou serem dados desatualizados, por exemplo; b) da arquitetura do código-fonte ou algoritmo: exemplificativamente, o código-fonte pode conter comando para considerar como relevantes para produção do resultado (*output*) critérios proibidos ou aparentemente neutros; c) dos dados processados após a implementação, ou seja, quando o sistema já está em funcionamento: *v.g.*, o sistema se alimenta de novos dados, muitas vezes impregnados por preconceitos e vieses, como se dá com os sistemas de avaliação de motoristas de aplicativos.

Por conseguinte, resta clara a possibilidade de existência de vieses na inteligência artificial, os quais podem ocorrer das mais diversas formas e nos mais distintos setores, como, por exemplo, o caso do Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions (Compas) nos Estados Unidos da América, que possuía um algoritmo que classificava os réus negros, dentro do sistema de processo penal norte-americano, como mais propensos a reincidir nas condutas delituosas do que as pessoas brancas, aumentando o valor das fianças ou as negando (Angwin *et al.*, 2016).

Outros casos emblemáticos foram a rotulação de uma imagem de dois jovens negros pelo Google como se fossem gorilas (BBC, 2015), o comportamento do Chatbot Tay, que se tornou xenófobo, transfóbico e misógino após interações com usuários da rede social X (antigo Twitter), conforme Davis (2016), e o sistema preditivo de possíveis infrações do Condado de Pasco/Flórida, que supostamente identificava possíveis infratores antes do cometimento de novos crimes, o que levou a polícia a fazer 21 averiguações em cinco meses na casa de um jovem de 15 anos, acusado de furto de bicicleta, além de outras averiguações na academia que o jovem frequentava e na casa de parentes (Zhang, 2022).

A situação não é diferente quando se observam as contratações laborais realizadas por inteligência artificial, servindo como exemplo o algoritmo de seleção de candidatos da empresa Amazon, o qual diminuía a pontuação de mulheres, o que reduzia as chances de contratação (Mujtaba; Mahapatra, 2019) e o algoritmo do iTutorGroup, que eliminava quaisquer candidatas com 55 (cinquenta e cinco) anos de idade ou mais e candidatos com 60 (sessenta) anos de idade ou mais, o que gerou a eliminação, exclusivamente baseada na idade, de mais de 200 (duzentos) candidatos e uma multa aplicada pelo governo americano de US 365.000,00 (trezentos e sessenta e cinco mil dólares) por discriminação algorítmica etária, conforme o Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, 2023).

No caso da Amazon, Miziara (2024, p. 239-240) aponta que:

> o viés de gênero teve como etiologia direta a falta de diversidade nos dados utilizados para o treinamento do modelo. Foram utilizados dados históricos de contratações pretéritas da Amazon. Ocorre que, no conjunto, tais dados refletiam desigualdades de gênero já existentes. Ao processar milhares de dados e deles extraírem padrões, o sistema identificou que a maioria das contratações passadas continham expressões "masculinas" nos currículos.
>
> Por consequência, percebe-se que o sistema de IA da Amazon fez uma correlação espúria entre "sucesso na contratação" e "características masculinas", já que estas últimas refletiam o padrão dominante dentro do *data set* de treinamento. A partir de tal correlação indireta e não causal, o sistema "aprendeu" que uma das características para ter sucesso era que o currículo contivesse expressões "masculinas". Logo, passou a pontuar melhor currículos com tais características e penalizar currículos que continham palavras ou informações associadas ao sexo feminino.

Assim, percebe-se que o viés humano pode ocorrer tanto na classificação dos dados, quanto na sua coleta, pois se ocorrer o fornecimento de apenas dados referentes ao padrão dominante (dados não representativos) ou ao que o programador deseja ser dominante, via informações falsas, teremos um algoritmo possivelmente com viés.

Por conseguinte, se a inteligência artificial for treinada com base em dados não representativos ou com parâmetros aparentemente neutros no seu código-fonte, mas aptos a gerar efeitos desproporcionais em certos grupos, teremos discriminação algorítmica.

Todavia, infelizmente, o Brasil ainda não possui uma regulamentação específica que normatize a questão da discriminação algorítmica no trabalho, seja na fase de recrutamento e contratação, seja na fase de avaliação de desempenho e demissão, o que expõe os trabalhadores a todo tipo de discriminação, a qual, em virtude da falta de transparência, acaba passando incólume.

Tal falta de transparência pode ser tanto intencional, ou seja, as empresas não fornecem as informações, alegando não tê-las por saberem que estão discriminando, quanto pode ser não intencional, em virtude da inexistência de rastreamento das rotulações realizadas ou dos procedimentos de *clustering* em *deep learning* realizados, que de fato dificultam quando não tornam possível a identificação exata dos critérios utilizados pela inteligência artificial.

Assim, diante da omissão legislativa existente no momento de elaboração deste artigo, faz-se necessário verificar como a academia brasileira vem tratando o tema, o que faremos a seguir.

3 Artigos selecionados

De proêmio, identificou-se um reduzido número de artigos publicados em periódicos em português sobre o tema específico, havendo diversos artigos sobre discriminação algorítmica no período analisado, mas poucos que versavam sobre sua utilização nas contratações ou demissões laborais.

Esse resultado é confirmado pelo trabalho de Garcia Sainz, Gabardo e Ongaratto (2024), que apontou a existência de 39 (trinta e nove)[3] publicações sobre discriminação algorítmica no período de 2019 a 2023 nas bases Scopus, WoS, SciELO e Google Scholar, sendo somente uma relacionada ao Direito do Trabalho e outras nove aos direitos humanos.

A pesquisa realizada neste artigo resultou no seguinte quadro:

Quadro 1 – Artigos identificados no período de 2019 a agosto de 2024

Autores	*Título do artigo*	*Palavras-chave*	*Revista de publicação/ISSN*	*Ano*
ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick	Discriminação algorítmica no trabalho digital	algoritmos; discriminação; *gig-economy*; plataformas digitais; quarta revolução industrial	*Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social* 2675-9160	2020
GARCIA SAINZ, Nilton; GABARDO, Emerson; ONGARATTO, Natália	Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica e suas perspectivas para a compreensão do fenômeno	discriminação algorítmica; inteligência artificial; direitos humanos; direito digital; novas tecnologias	*Revista de Direito Público* 2236-1766	2024
PRUX, Oscar Ivan; SOUSA PIAI, Kevin de	Discriminação algorítmica e a tutela aos dados pessoais no ambiente corporativo: uma análise da saúde ao emprego	dados pessoais; discriminação; algoritmo	*Revista Argumentum/ Argumentum Journal of Law* 2359-6880	2020

3 Conforme Sainz, Gabardo, e Ongaratto (2024), 27 artigos foram encontrados nas bases Scopus, WoS, SciELO e outros 17 foram encontrados no Google Scholar, todavia, desses 17, cinco já haviam sido encontrados nas outras bases, o que gerou um total de 39 publicações encontradas.

Autores	*Título do artigo*	*Palavras-chave*	*Revista de publicação/ISSN*	*Ano*
PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues	Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho	revolução digital; algoritmos; inteligência artificial; transparência algorítmica; não discriminação	*Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região* 0076-8855	2020
MARQUES, Fabíola; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto	Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos	inteligência artificial; algoritmos; vieses humanos; direitos fundamentais; sindicatos	*Revista Jurídica Luso-Brasileira* 2183-539X	2022
MIZIARA, Raphael	A proteção contra despedida algorítmica no contexto laboral: consequências pelo descumprimento do direito à explicabilidade previsto no art. 20 da LGPD	direito do trabalho; inteligência artificial; explicabilidade; despedida	*Revista do Tribunal Superior do Trabalho* 0103-7978	2024

Fonte: Elaboração própria (2024).

O artigo intitulado "Discriminação algorítmica no trabalho digital" explora como a Quarta Revolução Industrial, especialmente as tecnologias de *big data*, *machine learning* e Inteligência Artificial, tem permitido a reanálise constante de padrões de interesse por algoritmos, destacando ainda como os algoritmos podem se tornar enviesados, resultando em um novo tipo de dano na dinâmica laboral, denominado de "discriminação algorítmica". O artigo analisa os impactos dessa discriminação sobre os trabalhadores digitais, especialmente aqueles que utilizam plataformas digitais como meio ambiente de trabalho. O artigo buscou compreender como o viés algorítmico afeta os trabalhadores e propôs medidas para mitigar esses efeitos, como maior transparência e representatividade coletiva.

Por seu turno, o artigo "Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica" analisa o estágio atual da discussão sobre discriminação algorítmica no Brasil, especialmente no campo do Direito, salientando que, embora a investigação sobre o tema esteja em estágio inicial, há um forte potencial de crescimento, com concentrações principais nas áreas de Direitos Humanos e Direito Administrativo, sugerindo que a abordagem interdisciplinar é essencial para uma compreensão abrangente do fenômeno, permitindo o desenvolvimento de soluções regulatórias mais eficientes para novas tecnologias.

Já o artigo denominado "Discriminação algorítmica e a tutela aos dados pessoais no ambiente corporativo: uma análise da saúde ao emprego" analisa

o uso de algoritmos em processos decisórios, particularmente no recrutamento e seleção de pessoas, e a utilização de dados pessoais de saúde como critério de contratação, alertando para o potencial dessas práticas em aprofundar desigualdades sociais e marginalizar minorias e grupos vulneráveis, além de enfatizar a necessidade de regulamentação eficaz e fiscalização para proteger dados pessoais e evitar discriminações.

O artigo nomeado "Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho" discute os impactos das inovações tecnológicas da Revolução Digital 4.0 nas relações de trabalho, enfatizando o uso crescente de inteligência artificial para gerenciar a atividade dos trabalhadores, desde a seleção até a avaliação de produtividade, alertando, todavia, que a adoção dessas ferramentas deve ser feita com cautela e transparência, pois o uso indevido de algoritmos pode gerar discriminação. O artigo defende a transparência algorítmica como um direito fundamental do trabalhador, protegendo sua intimidade, privacidade e evitando a discriminação nas relações laborais.

Por sua vez, o artigo intitulado "Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos" indica que os algoritmos estão sujeitos a vieses humanos e consequentemente podem violar direitos trabalhistas, tanto em processos de recrutamento e seleção de candidatos, quanto em sistemas de gestão de pessoal e gerenciamento de performance, razão pela qual os sindicatos devem utilizar dos instrumentos jurídicos competentes para regulamentar o uso de algoritmos de inteligência artificial no âmbito das relações de trabalho, principalmente diante de um contexto de falta de legislação e de transparência.

Por fim, o artigo denominado "A proteção contra despedida algorítmica no contexto laboral: consequências pelo descumprimento do direito à explicabilidade previsto no art. 20 da LGPD" discute o uso de sistemas de IA, como ATS, para decisões automatizadas nas relações de trabalho, desde o recrutamento até a ruptura contratual, tendo como pano de fundo a discriminação algorítmica e a possibilidade de sistemas de IA de perpetuarem discriminações históricas e criarem novas injustiças. O artigo também salienta que o art. 20 da LGPD representa uma garantia indireta do posto de trabalho harmônico com a proteção dos segredos comercial e industrial dos controladores dos dados, e havendo colisão entre o direito à explicação e o segredo comercial não há possibilidade de se reconhecer a nulidade da despedida ou reintegração, mas há espaço para caracterização de responsabilidade civil.

Ponto comum entre todos os artigos selecionados foi a demonstração, por meio de exemplos, da ocorrência de casos de discriminação algorítmica, indicando as dificuldades regulatórias e a falta de transparência, o que confirma a existência de discriminação e a preocupação com sua prevalência no Brasil em um contexto de ausência de regulação normativa específica.

4 Conclusões

A baixa quantidade de artigos identificados sobre a discriminação algorítmica nos processos de contratação laboral indica que o tema tem muito potencial de crescimento e que merece ser aprofundado, considerando as irreversíveis mudanças na forma de contratação laboral e nossa crescente dependência do *deep learning* em um contexto no qual prevalece uma opaca transparência, que permite a ocorrência de discriminações intencionais e não intencionais sem qualquer punição.

Sem regulamentação e supervisão, estaremos fadados à manutenção e quiçá ampliação da existente discriminação laboral, marginalizando ainda mais grupos minoritários e excluindo potenciais candidatos, via decisões automatizadas, em virtude exclusivamente de seu gênero, idade, orientação sexual, religião, origem ou cor de pele, o que nos colocará em sentido antagônico à equidade e igualdade que a Constituição Federal de 1988 e toda a legislação interna protegem.

Essa exclusão discriminatória gerará, inevitavelmente, a perda de talentos, o aumento da desigualdade e a violação de direitos, sendo necessário que os sistemas de controle interno como controladorias e auditorias, em conjunto com o aparato estatal, supervisionem a transparência dos algoritmos utilizados, bem como dos dados nos quais a inteligência artificial foi treinada.

Assim, a auditoria algorítmica torna-se fundamental para identificar e corrigir vieses, devendo-se pautar em futura regulamentação, a qual é imperiosa, sobre o uso de algoritmos em processos de recrutamento, seleção, avaliação e demissão.

Somente com os esforços em conjunto dos Poderes da República e com maior atenção da academia sobre o tema é que poderemos lutar para garantir a justiça e a equidade nas contratações laborais algorítmicas, as quais devem ser transparentes e auditáveis, de modo a termos um futuro de trabalho mais inclusivo e promissor.

Referências

ANGWIN, Julia; LARSON, Jeff; MATTU, Surya; KIRCHNER, Lauren. Machine Bias: there's software used across the country to predict future criminals. And it's biased against blacks. *ProPublica*, 23 maio 2016. Disponível em: https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing. Acesso em: 21 ago. 2024.

BBC. *Google apologizes for photos app's racist blunder*. 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/news/technology-33347866. Acesso em: 25 ago. 2024.

BORATTI, Isaias Camilo; OLIVEIRA, Alvaro Borges de. *Introdução à programação*: algoritmos. Rio de Janeiro: Visual Books, 2007.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRINGSJORD, Selmer; NAVEEN Sundar Govindarajulu. *Artificial Intelligence*: the Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2024 Edition). Edward N. Zalta & Uri Nodelman (ed.). Disponível em: https://plato.stanford.edu/archives/fall2024/entries/artificial-intelligence. Acesso em: 23 ago. 2024.

CORMEN, Thomas. *Algorithms unlocked*. MIT Press, 2013.

CUSCIANO, Dalton Tria. A judicialização do acidente de trabalho e a competência jurisdicional no Brasil. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 10, p. 1-25, 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria. *A trajetória normativa da seguridade social no Brasil*. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CUSCIANO, Dalton Tria. *Acidentes de trabalho no Brasil*: história, regulação e judicialização. Tese de Doutorado apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/28832.

CUSCIANO, Dalton Tria. O enfrentamento ao assédio e a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 115-133, abr./jun. 2023.

DAVIS, Ernest. AI amusements: the tragic tale of Tay the chatbot. *AI Matters*, v. 2, n. 4, p. 20-24, 2016.

DIAMANT, Idit; BAR, Yaniv; GEVA, Ofer; WOLF, Lior; ZIMMERMAN, Gali; LIEBERMAN, Sivan; KONEN, Eli; GREENSPAN, Hayit. Chest radiograph pathology categorization via transfer learning. In: *Deep learning for medical image analysis*. Academic Press, 2017.

DOMINGOS, Pedro. *The master algorithm*: how the quest for the ultimate machine learning will remake our world. Nova York: Basic Books, 2015.

ELIAS, Paulo Sá. *Algoritmos, inteligência artificial e o direito*. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf. Acesso em: 21 ago. 2024.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *iTutorGroup to pay $365,000 to settle EEOC discriminatory hiring suit*. 2023. Disponível em: https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit#. Acesso em: 27 ago. 2024.

ESTEVA, Andre; KUPREL, Brett; NOVOA, Roberto A.; KO, Justin; SWETTER, Susan M.; BLAU, Helen M.; THRUN, Sebastian. Dermatologist-level classification of skin cancer with deep neural networks. *Nature*, v. 542, n. 7639, p. 115-118, 2017.

FERNANDEZ-MACIAS, Enrique; KLENERT, David; ANTON, Jose-Ignacio. Not so disruptive yet? Characteristics, distribution and determinants of robots in Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, v. 58, p. 76-89, 2021.

FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel; WOLKART, Erik Navarro. *Arbitrium ex machina*: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos. *Revista dos Tribunais*, v. 995, p. 635-655, set. 2018.

HONDA, Hugo. *Introdução básica à clusterização*. Brasília: UnB, 2017.

LARUCCIA, Mauro Maia; CUSCIANO, Dalton Tria. A influência dos *blogs* no comportamento de compra de cosméticos das mulheres. *International Journal of Business and Marketing*, v. 3, n. 1, p. 3-13, 2018.

LEE, Kai-Fu. *Inteligência artificial*: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

MARQUES, Fabíola; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, v. 8, n. 6, p. 707-729, 2022.

MATSUBARA, Edson Takashi. *O algoritmo de aprendizado semissupervisionado co-training e sua aplicação na rotulação de documentos*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, 2004.

MIZIARA, Raphael. A proteção contra despedida algorítmica no contexto laboral: consequências pelo descumprimento do direito à explicabilidade previsto no art. 20 da LGPD. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 230-249, 2024.

MIZIARA, Raphael. *Discriminação algorítmica e direito do trabalho*: condições e limites jurídicos para o uso da Inteligência Artificial nas relações de trabalho. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, 2024.

MUJTABA, Dena F.; MAHAPATRA, Nihar R. Ethical considerations in AI-based recruitment. *In*: *2019 IEEE International Symposium on Technology and Society (ISTAS)*. IEEE, 2019.

GARCIA SAINZ, N.; GABARDO, E.; ONGARATTO, N. Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica e suas perspectivas para a compreensão do fenômeno. *Direito Público*, [S. l.], v. 21, n. 110, 2024. DOI: 10.11117/rdp.v21i110.7295. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7295.

SANCHES, Marcelo Kaminski. *Aprendizado de máquina semissupervisionado*: proposta de um algoritmo para rotular exemplos a partir de poucos exemplos rotulados. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2003.

SUSSEKIND, Daniel. *A world without work*: technology, automation and how we should respond. Penguin Books, 2021.

SYCHENKO, E.; LARUCCIA, M.; CUSCIANO, D.; CHIKIREVA, I.; WENPEI, L.; SMIT, P. Dismissal protection in the BRICS countries in light of ILO Convention nº. 158. *BRICS Law Journal*, v. 6, n. 4, p. 34-66, 2019.

SYCHENKO, E.; LARUCCIA, M.; CUSCIANO, D.; KORDE, R.; NAGADIA, K.; CHIKIREVA, I.; WANG, J.; CARRIM, N. Gender discrimination in employment: BRICS countries overview. *BRICS Law Journal*, v. 9, n. 2, p. 30-71, 2022.

SYCHENKO, Elena; LARUCCIA, Mauro; CUSCIANO, Dalton; CHIKIREVA, I.; WANG, J.; SMIT, Paul. Non-standard employment in the BRICS countries. *BRICS Law Journal*, v. 7, n. 4, p. 4-44, 2020.

TAULLI, Tom. *Introdução à inteligência artificial*: uma abordagem não técnica. São Paulo: Apress Novatec, 2020.

ZHANG, Alice. Face value: how human influence plays a role in perpetuating bias within human-algorithm interactions. *Intersect: the Stanford Journal of Science, Technology, and Society*, v. 15, n. 3, 2022.

Como citar este texto:
CUSCIANO, Dalton Tria. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 45-60, jul./set. 2024.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: REFLEXÕES A PARTIR DOS FUNDAMENTOS DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

MENTAL HEALTH ON DIGITAL PLATFORM LABOR: REFLECTIONS BASED ON THE FOUNDATIONS OF ENVIRONMENTAL LABOR LAW

Caio Afonso Borges[1]

RESUMO: O presente artigo parte da necessidade de se discutir a saúde mental no trabalho em plataformas digitais a partir de um viés jurídico que forneça impulso para pensar possíveis regulações deste trabalho e desses ambientes. Diante disso, a análise parte da compreensão do conteúdo normativo-constitucional da saúde e do meio ambiente do trabalho para pensar expressões concretas de como a organização do trabalho, na forma como é exercida pelas plataformas, por meio da visibilidade, impacta a saúde mental de diversos trabalhadores. Por fim, serão indicados caminhos a partir do Direito Ambiental do Trabalho sobre perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais em prol da saúde mental.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental; plataformas digitais; direito ambiental do trabalho; trabalho digno.

ABSTRACT: Regarding the urgency to discuss mental health on digital platforms labor, this paper presents the issue from a legal perspective that provides impetus to think about possible regulations for this work and these environments. In sight of this, the analysis starts from an understanding of the normative-constitutional content of health and the working environment in order to think about concrete expressions of how the labor organization, in the way it is exercised by the platforms through visibility, impacts several workers' mental health. Finally, paths will be indicated from Environmental Labor Law on perspectives for regulating the organization of work on digital platforms in favor of mental health.

KEYWORDS: mental health; digital platforms; environmental labor law; decent work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: saúde mental e meio ambiente de trabalho nas plataformas digitais; 3 Trabalho e visibilidade nas plataformas digitais: desdobramentos sobre a saúde mental dos trabalhadores; 3.1 Exaustão e sobrecarga de trabalho: acúmulo de funções, intensidade dos ritmos e elastecimento da jornada laboral; 3.2 Opacidade das plataformas: monetização e remuneração articulando insegurança e vulnerabilidade na composição da saúde mental no trabalho; 4 Perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais pelo Direito Ambiental do Trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Mestre e graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB); membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq); membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Interseccionalidades e Direitos (UnB/CNPq). Lattes: http://lattes.cnpq.br/1985649258696413. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4262-7445. E-mail: caioaborges8@gmail.com.*

Recebido em: 30/8/2024
Aprovado em: 9/9/2024

1 Introdução

O silêncio da regulamentação jurídica a respeito da proteção do trabalho enquanto valor social é indicativo das dinâmicas que circulam e fazem circular determinados afetos, habilitando certas possibilidades de vida e desabilitando outras, reconhecendo determinadas condições enquanto patologias que reclamam intervenções clínicas e regulatórias e invalidando outras.

O cenário do trabalho na era digital é marcado por formas de gestão, de gerenciamento e de controle social pautadas fortemente na visibilidade como condição de reconhecimento e de sujeição, em uma articulação com a cultura, a estética, a política e a racionalidade econômica (Borges, 2024). A gestão de subjetividades com base nessas perspectivas reflete escolhas sobre quais "afetos que ela faz circular preferencialmente" e permite identificar as sociedades "como sistemas produtores e gestores de patologias" em uma dinâmica de reprodução social de afetos (Safatle, 2019b, p. 8).

Apesar das repercussões desse quadro em âmbito coletivo e social, neste artigo pretendemos dar enfoque para a dimensão individual da saúde mental, analisando-a em sua relação com o trabalho em plataformas digitais, sobretudo considerando a utilização da visibilidade como mecanismo de gestão do trabalho a partir da identificação de duas de suas expressões no âmbito laboral.

Para tanto, partimos de uma abordagem calcada na revisão bibliográfica interdisciplinar para articular o Direito do Trabalho, o Direito Ambiental, a Psicodinâmica do Trabalho e os estudos críticos do trabalho em plataformas digitais. Inicialmente, apresentamos o direito fundamental à saúde mental no âmbito laboral pela perspectiva constitucional do Direito do Trabalho. A partir disso, tendo como base as formulações de Gabriela Neves Delgado a respeito do direito fundamental ao trabalho digno (2015), nos aprofundaremos na perspectiva da dimensão socioambiental do trabalho digno para apontar a centralidade do trabalho na saúde mental (Dias, 2020).

Em seguida, abordaremos a relação entre trabalho e visibilidade nas plataformas digitais, destacando sua importância sobretudo nos trabalhos ligados à indústria cultural. Para ilustrar a relação entre esses elementos e a saúde mental, indicaremos duas incursões e condicionamentos decorrentes da gestão da visibilidade que impactam na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais, pela análise do caso de influenciadores digitais e motoristas de aplicativo.

Por fim, serão delineadas propostas de mobilização do arcabouço jurídico do Direito Ambiental do Trabalho para pensar perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais no intento de salvaguardar o direito fundamental à saúde mental no trabalho.

2 Dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: saúde mental e meio ambiente de trabalho nas plataformas digitais

Com a elevação da dignidade da pessoa humana ao centro axiológico do ordenamento jurídico a partir da Constituição da República de 1988, ela passou a figurar como valor central nas mais diversas searas tuitivas, assegurando-lhe "abrangência a toda a ordem jurídica e a todas as relações sociais" (Delgado; Delgado, 2020, p. 37).

Nesse movimento constitucionalizante, o trabalho, enquanto valor social, também foi alçado ao centro axiológico do Estado Democrático de Direito, por previsão expressa no art. 1º, inciso IV, da Constituição da República de 1988, revelando uma ênfase na direção humanista e social. Com isso, o entendimento do sujeito enquanto centro convergente de direitos passa a orientar as "relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho" (Delgado; Delgado, 2020, p. 35).

Considerando a integração entre dignidade e trabalho, a Constituição da República de 1988 se refere ao direito ao trabalho a partir da dignidade, devendo este ser considerado, portanto, como trabalho digno (Delgado, 2015). Podemos compreender que o trabalho digno é aquele desenvolvido em condições tais que viabilizam o gozo, pelo sujeito trabalhador, de um patamar mínimo de direitos que é estruturado pelos direitos fundamentais indisponíveis (Delgado, 2015, p. 182-184). Nesses termos, o trabalho exercido nessas condições de gozo pleno de direitos fundamentais na relação de trabalho constitui-se como meio de afirmação e de construção da identidade do trabalhador, bem como de integração social desse sujeito (Delgado, 2015, p. 23, 27 e 67).

O direito fundamental ao trabalho digno, por sua vez, se apresenta em sua multidimensionalidade constituída "pelo sujeito – o ser humano –, o objeto, consistente no valor social do trabalho, a par da ambientação em que se realiza esse trabalho, [...] o meio ambiente do trabalho" (Delgado; Delgado, 2020, p. 32). Dessa forma, engloba-se o sujeito, o objeto e o *locus* de realização da atividade (Delgado; Delgado, 2020, p. 34).

Essa multidimensionalidade se revela na análise feita por Valéria de Oliveira Dias (2020) a respeito da "dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno", que destaca a necessidade de se formularem proteções jurídicas que atuem de forma concomitante sobre "o sujeito trabalhador, o valor social do trabalho do sujeito e do ambiente de trabalho" (Delgado; Dias, 2023, p. 124). Nesse sentido, a autora afirma que a estrutura dessa dimensão perpassa pela articulação entre os direitos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, sobretudo considerando "os impactos do modelo de gestão toyotista sobre a saúde física e mental dos trabalhadores" (Dias, 2020, p. 24).

Assim, pela consideração de que a organização do trabalho é elemento que estrutura o meio ambiente de trabalho, podemos identificá-la como a principal causa de ofensa à saúde (mental) do trabalhador e, portanto, compreender que é por meio da "promoção da saúde e [d]a proteção da integridade psicofísica do sujeito trabalhador no meio ambiente de trabalho" que se viabiliza a eficácia do direito fundamental ao trabalho digno (Dias, 2020, p. 26).

Desse modo, cabe destaque para a proteção da saúde mental de forma integrada ao ambiente de trabalho com fins de garantir que o serviço seja prestado em um ambiente que assegure "a dignidade do sujeito trabalhador, sua saúde e segurança, bem como a qualidade ambiental" (Dias, 2020, p. 66).

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado pode ser extraído dos arts. 225, 200, inciso VIII, e 170, inciso VI, da Constituição de 1988. Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias destacam que "o art. 225 da Constituição de 1988 enuncia o dever fundamental de se defender e preservar o meio ambiente de trabalho, impondo-o ao Poder Público e à coletividade", que compreende a ordem econômica. Disso, depreende-se que "a ordem econômica está vinculada à observância do princípio da defesa do meio ambiente de trabalho [...], o que a torna corresponsável pela preservação da qualidade ambiental" em uma perspectiva geracional (Delgado; Dias, 2023, p. 126).

Esse arcabouço constitucional, com forte fundamentação na dignidade da pessoa humana, faz com que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado adquira um protagonismo na proteção da "saúde e [d]a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar de uma vida com qualidade", não ficando restrito às relações empregatícias (Padilha, 2011, p. 245). A imbricação entre meio ambiente e qualidade de vida se espelha na consideração desses elementos nas relações de trabalho, de modo que "tanto a degradação da qualidade de vida e da saúde do trabalhador quanto da degradação do meio ambiente, estão inseridas no mesmo contexto econômico-social", sendo que a primeira implica doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e a segunda "perda irreparável do equilíbrio dos ecossistemas" (Padilha, 2011, p. 234-235).

Nesse sentido, Guilherme Feliciano sustenta que o meio ambiente do trabalho alcança "todas as pessoas em suas atividades laborais [...], submetidas ou não ao poder hierárquico de um empregador", o que afirma a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho em face do "fetiche secular do Direito do Trabalho, construído em derredor do trabalhador sob subordinação jurídica" (Feliciano, 2023, p. 112). O autor complementa o raciocínio da universalidade do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado quando postula que os direitos labor-ambientais genéricos e seus desdobramentos jurídico-subjetivos "se estendem a todos os trabalhadores não empregados, a partir do seu direito

ao meio ambiente do trabalho equilibrado (CF, arts. 225, *caput*, c/c o art. 200, VIII)" (Feliciano, 2023, p. 116-117).

Nessa esteira, Norma Sueli Padilha (2002, p. 93-94) destaca a Convenção nº 155, ratificada pelo Brasil, como sendo a "principal[2] Convenção que trata da proteção da saúde e do meio ambiente do trabalho". Essa norma internacional também expande a compreensão quanto ao meio ambiente de trabalho para além do estabelecimento empresarial, abarcando todos os lugares em que o trabalhador "esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador" (Padilha, 2002, p. 94). Para a autora, o meio ambiente do trabalho compreende o local onde o sujeito labora para obter o "necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa" e, por sua vez, "abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-os contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho" (Padilha, 2011, p. 232).

Propondo uma compreensão a partir da perspectiva funcional, Guilherme Feliciano aponta a insuficiência da definição geográfica física para conceituar o ambiente de trabalho e propõe a sua consideração a partir do fenômeno do trabalho, que se espraia cada vez mais "para além das paredes das sedes ou dos estabelecimentos, alcançando os ambientes naturais [...], os espaços públicos de atividade e convivência [...] e até mesmo a realidade virtual" (Feliciano, 2023, p. 109).

É a própria possibilidade de trabalho, na concepção de Guilherme Feliciano (2023, p. 110-111), que vai atrair a incidência do Direito Ambiental do Trabalho, visto que é o fenômeno do trabalho que permite a identificação do meio ambiente do trabalho.

Partindo dessa abordagem fenomenológica, bem como do apontamento de que as plataformas digitais são um *locus* de trabalho e comunicação (Grohmann, 2020a, p. 111), podemos entender que elas são, portanto, um meio ambiente de trabalho e, portanto, nelas devem incidir todas as regras e normas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores que nelas laboram.

Se, inicialmente, Guilherme Feliciano (2023, p. 110-111) reconhece essa possibilidade ao apontar que o meio ambiente de trabalho digital ou virtual compreende as redes sociais e os ambientes virtuais de desenvolvimento, a análise de Clarissa Schinestsck destaca o intenso controle e o gerenciamento por algoritmos como fatores que ocasionam um "meio ambiente laboral extre-

2 Guilherme Feliciano (2023, p. 107) afirma que existem outras Convenções da OIT relativas à saúde e à segurança do trabalho, algumas sendo mais específicas do que outras, elencando como exemplo as Convenções da OIT ns. 12, 16, 42, 45, 81, 103, 113, 115, 120, 124, 127, 136, 139, 148, 152, 155, 161, 162, 170, 174, 176, 178 e 190.

mamente agressivo e com riscos exponenciais à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores" (Schinestsck, 2020, p. 87).

De forma mais específica, a autora identifica a pressão pelo medo, as jornadas extenuantes, a captura da subjetividade do trabalhador e a total precarização do trabalho como características do meio ambiente laboral em plataformas digitais (Schinestsck, 2020, p. 86-87). Trata-se de elementos que conformam a organização do trabalho, enquanto componente do meio ambiente laboral, e que podem ser verificados em diversas relações de trabalho em plataformas, como no caso dos motoristas e entregadores de aplicativos, mas também dos influenciadores digitais e criadores de conteúdo (Borges, 2024, p. 197-198).

Diante disso, destacamos que a proteção do meio ambiente de trabalho deve se atentar à diminuição, mitigação ou eliminação dos riscos físicos, químicos e biológicos, ou seja, das condições de trabalho, mas também dos riscos psicossociais decorrentes da organização do trabalho, das normas e das diretrizes que estruturam o desempenho do trabalho. Segundo Christophe Dejours (2015, p. 29), esta última compreende[3] "a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.".

De forma a reafirmar a dimensão imaterial do trabalho, Aldacy Rachid Coutinho afirma que as regras de higiene, segurança e medicina do trabalho não podem ser as únicas a desenhar o quadro de análise das questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Para a autora, faz-se necessário conferir destaque à "dimensão psicológica que envolve o trabalho [...] diante das formas usuais de gestão de pessoas aplicadas no espaço empresarial atualmente", que muitas das vezes implicam práticas de gerenciamento que articulam o poder e a organização sobre o meio ambiente de trabalho (Coutinho, 2013, p. 38).

Diante disso, é essencial para o estudo da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno que se adote uma compreensão do meio ambiente do trabalho que leve em conta não apenas elementos físicos, mas também os de ordem psíquica, social e organizacional. Essa é a proposta feita por Guilherme Feliciano quando afirma que o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido a partir de lentes que permitam identificar "todos os riscos envolvidos nas atividades laborais: os físicos, os químicos e os biológicos, assim como os ergonômicos e os psicológicos" (Feliciano, 2023, p. 99). Esses últimos são entendidos pelo autor como aqueles de ordem psíquica "que possam

3 A organização do trabalho foi abordada pelo ordenamento jurídico brasileiro de forma mais específica na Norma Regulamentadora (NR) nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece os elementos mínimos que compõem a organização do trabalho: a) as normas de produção; b) o modo operatório, quando aplicável; c) a exigência de tempo; d) o ritmo de trabalho; e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

interferir negativamente com a saúde mental e/ou emocional do trabalhador" (Feliciano, 2023, p. 105).

A centralidade do trabalho na determinação da saúde, sobretudo a mental, é objeto do estudo da Psicodinâmica do Trabalho[4], que compreende a organização do trabalho enquanto componente do meio ambiente de trabalho com repercussões na qualidade de vida e, portanto, na saúde do sujeito trabalhador.

Como seu principal expoente, Dejours afirma que a organização do trabalho ataca o "funcionamento mental", na medida em que ela expressa uma vontade "de dominar, de controlar e de explorar ao máximo a força de trabalho", de tal modo que o "trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro" (Dejours, 1994, p. 27). Ou seja, a organização do trabalho pode ser compreendida como "uma estratégia de dominação" que se insere dentro da "questão da política do controle social" (Dejours; Barros; Lancman, 2016, p. 234).

Partindo da concepção de que a organização do trabalho incorpora paradigmas culturais, sociais, ideológicos e políticos e os inserem na relação de trabalho de forma prescritiva, é possível antever como as guinadas neoliberais foram sendo apreendidas às formas de gestão e de controle do trabalho. Exemplos disso são o reflexo na organização do trabalho da "cultura do desempenho, da excelência, da competição exacerbada, da produtividade e da fidelidade aos objetivos e ideais do empresariado", bem como a identificação dos ideais do trabalhador com aqueles propostos pela empresa, conforme ressaltado por Ana Magnólia Mendes e Carla Faria Morrone (2002, p. 29-32).

Sobre o tema, José Ribeiro aponta que os riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho estão associados a elementos como: sobrecarga ou ritmo de trabalho excessivo, jornadas de trabalho prolongadas/exaustivas, antissociais ou inflexíveis, inexistência de controle sobre o planejamento ou a carga de trabalho, supervisão autoritária e/ou persecutória, insegurança/falta de estabilidade, remuneração inadequada, dentre outros (Ribeiro, 2023, p. 114). No mesmo sentido, Priscila Dibi Schvarcz (2023, p. 327) destaca como fatores:

4 A Psicodinâmica do Trabalho foi escolhida como campo de abordagem do fenômeno do trabalho em plataformas digitais, pois permite sintetizar a relação entre trabalho e saúde mental pela identificação dos elementos da organização do trabalho e suas repercussões psicológicas, configurando-se como riscos psicossociais. Não obstante, reconhecemos a existência de perspectivas críticas à Psicodinâmica do Trabalho no campo da Psicologia (Lima, 2010, 2013; Deusdedit Júnior, 2014) que apontam inconsistências da primeira tanto na forma como o trabalho é apreendido por um viés especulativo quanto na metodologia de intervenção proposta por Dejours. Apesar das críticas à operacionalização da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours para fins clínicos, entendemos que suas bases teóricas fornecem elementos interessantes, quando vinculados ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, para identificar elementos que sejam causa do processo saúde-doença de um determinado grupo de trabalhadores, sobretudo no tocante à organização do trabalho.

> cobrança abusiva de metas, assédio moral, ambiente laboral competitivo, velocidade de comunicações e exigências de respostas e ações, sentimento de urgência em alcançar resultados, longas jornadas de trabalho, instabilidades no emprego, contratações precárias, crescente diluição dos limites entre o trabalho e a vida pessoal e, pela chamada, gestão por estresse.

Os fatores psicossociais, termo usado pela OIT, podem ser compreendidos como aspectos do posto de trabalho e do ambiente do trabalho como o clima ou a cultura organizacional, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas (Sauter *et al*., 1998, p. 2). Segundo Priscila Dibi Schvarcz (2023, p. 327), esses fatores podem resultar em "situações de estresse, depressão, ansiedade e *burnout*". Não obstante, a autora entende que os riscos psicossociais à saúde mental são invisíveis, pois estes não seriam passíveis de serem apurados e medidos de forma quantitativa, "o que também ocorre em relação aos adoecimentos ou acometimentos psíquicos, que não são diagnosticáveis através de exames laboratoriais ou por aparelhos" (Schvarcz, 2023, p. 328).

Diante disso, podemos compreender que a organização do trabalho é parte essencial do meio ambiente laboral, de modo que sobre ela devem incidir os parâmetros protetivos trabalhistas e ambientais inscritos na Constituição de 1988 com a finalidade de se tutelar a dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador.

3 Trabalho e visibilidade nas plataformas digitais: desdobramentos sobre a saúde mental dos trabalhadores

Diante da pluralidade de funções que as plataformas exercem dentro das dinâmicas complexas que nelas se desenvolvem, entendemos que os aspectos que envolvem as relações de trabalho são especialmente caros. Nesse sentido, identificamos as plataformas como ambientes de trabalho que vão necessariamente mediar relações laborais por se constituírem como lugar no qual o tempo e as forças dos sujeitos são aplicados. Ainda, entendemos as plataformas digitais enquanto infraestruturas de propriedade de empresas de tecnologia de capital privado que servem tanto para viabilizar a interação entre sujeitos, como para extrair os dados de seus usuários para finalidades econômicas (Faustino; Lippold, 2023, p. 125).

Nesse sentido, a visibilidade se coloca como um elemento central na organização do trabalho em plataformas, sobretudo aqueles afetos à indústria cultural (Borges, 2024). Isso porque a visibilidade pode ser compreendida como uma categoria social localizada na intersecção entre a estética e a política, ar-

ticulando as relações de percepção e as relações de poder (Brighenti, 2007, p. 324). Assimetrias de visibilidade representam assimetrias de poder.

Ocorre que esse poder é revestido de uma certa invisibilidade. As plataformas exercem poder sobre o que é visível, elas medeiam todas as relações que nelas são travadas, inclusive as de trabalho, mas, ao mesmo tempo, elas fazem suas estruturas invisíveis e inacessíveis por meio de argumentos jurídicos como direitos autorais e criam narrativas de neutralidade para esconder e dissimular sua agência. É o que Andrea Brighenti identificou como uma externalização da visibilidade que opera associada a uma internalização da invisibilidade: os efeitos do poder são visíveis a todos, mas o que o poder é, em sua essência, e onde ele reside, não é revelado (Brighenti, 2010, p. 47; Brighenti, 2007, p. 338).

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação, as empresas (detentoras das plataformas digitais) delineiam "novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade" (Abílio, 2020, p. 115). Dentre essas novas formas de gerenciamento do trabalho, Ludmila Abílio destaca o gerenciamento algorítmico como a principal delas, que, relacionado à chave da visibilidade, reflete um controle sobre o trabalho pela organização quanto ao que é visto e o que não é. Nessa esteira, a autora compreende que o gerenciamento algorítmico "mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão" (Abílio, 2020, p. 119).

Um exemplo do controle por meio do gerenciamento algorítmico da visibilidade é ilustrado por Issaaf Karhawi e Letícia Sé (2021) quando se debruçam sobre o caso de Sheikh Jarrah e as denúncias feitas por influenciadores digitais no Instagram. No cenário de tensão entre Israel e Palestina, diversas famílias palestinas foram alvo de desapropriação para ocupação de colonos israelenses, o que incitou o uso das redes sociais para denunciar as violências vividas durante as tentativas de desapropriação. Ocorre que, no decorrer do tempo, os influenciadores pró-Palestina começaram a perceber diminuições significativas no alcance de suas publicações em uma forma de "penalidade algorítmica". Também conhecida como *shadowbanning*, essa penalidade imposta pela plataforma faz com que os conteúdos de determinado usuário sejam suprimidos do campo de visibilidade, tornando-os virtualmente invisíveis aos demais usuários (Cotter, 2019, p. 911), apesar de existirem na plataforma: eles apenas não são distribuídos, a eles não é dada visibilidade.

Diante disso, considerando o contexto de trabalhos da indústria cultural operados em plataformas digitais, é possível pensar em como o poder de determinar os modos de ver e ser visto, bem como criar e operar regimes de

visibilidade, incide diretamente em relações de trabalho. A partir do poder de gerenciar aspectos da relação de trabalho, como o processo do trabalho, a distribuição do produto do trabalho, a constituição do sujeito trabalhador, bem como o próprio meio ambiente do trabalho, ficam a cargo das plataformas as definições, na seara laboral, quanto às políticas de reconhecimento, de liberdade, de controle, de autonomia e de submissão aplicadas aos trabalhadores.

Considerando essa breve explicação, é possível concluir que o manejo da visibilidade pelas plataformas digitais incide diretamente sobre as relações de trabalho que nela são desenvolvidas. Seja no caso de operar incursões diretas sobre o trabalho, como no caso dos influenciadores, seja na forma de ameaças invisíveis, como no caso da opacidade (supressão de visibilidade) quanto às regras do contrato de trabalho dos motoristas de aplicativos, podemos verificar a relação entre visibilidade e trabalho no ambiente digital.

Isso nos permite compreender também como a gestão da visibilidade se configura como elemento central na organização do trabalho em plataformas digitais e, portanto, deve ser compreendida como um fator de risco psicossocial tendo em vista a potencialidade de implicações sobre a saúde mental dos trabalhadores, conforme explicitaremos a seguir.

Encarar a saúde mental enquanto componente da Saúde do Trabalhador e, portanto, como um campo ligado à Saúde Coletiva, permite compreender como as repercussões da "forma assumida pelo trabalho dentro de um determinado modo de produção" e, portanto, do processo de produção capitalista, implicam "formas de adoecimento [d]os tempos atuais" (Deusdedit Junior, 2014, p. 78).

Assim, entendemos a saúde mental como um direito social que se dimensiona a nível particular e social e se revela como direito individual e coletivo, articulando os valores constitucionais da solidariedade e da geracionalidade, e que está em constante conexão com o trabalho.

Com base na relação estabelecida entre visibilidade e trabalho nas plataformas digitais, apresentaremos duas incursões feitas pelas plataformas sobre a organização do trabalho. Em ambas as perspectivas, evidenciaremos como a forma de organização do trabalho pela gestão da visibilidade sobre aspectos da relação laboral impacta diretamente na saúde mental e, portanto, tem repercussões jurídicas na esfera da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

3.1 Exaustão e sobrecarga de trabalho: acúmulo de funções, intensidade dos ritmos e elastecimento da jornada laboral

A primeira incursão trata da *exaustão e da sobrecarga de trabalho decorrente do acúmulo de funções, da intensidade dos ritmos e do elastecimento da*

jornada de trabalho em razão da imposição da visibilidade para influenciadores digitais como imperativo do trabalho.

Os influenciadores digitais, como exemplo do grande leque de trabalhadores da indústria cultural nas plataformas digitais, são trabalhadores e, portanto, são sensíveis às repercussões que os fatores laborais exercem sobre sua saúde mental. Desse modo, outros elementos também contribuem para esse quadro, como a ausência de regulação desse trabalho, o ambiente cultural bem como a permeabilidade das regras de produtividade e a incidência de penalidades típicas do capitalismo de plataforma (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 802).

As mudanças na indústria cultural estão intimamente ligadas à economia neoliberal, à individualização do trabalho criativo e às condições precárias de trabalho, de modo que estruturam e reforçam uma série de valores, dentre os quais Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres (2022, p. 803-804) destacam a velocidade, a produtividade, a visibilidade, a eficiência e a flexibilidade.

Nesse cenário, a constância na produção de conteúdos para as plataformas é central na dinâmica laboral dos trabalhadores de plataforma da indústria cultural, na medida em que ela não apenas é utilizada como métrica pelos algoritmos para determinar a relevância do conteúdo e do perfil, como também é essencial para manter a audiência e conquistar novos seguidores.

No caso dos influenciadores digitais, o discurso de autonomia e de liberdade propagado pelas plataformas é esvaziado de conteúdo quando analisadas as verdadeiras condições impostas, no que fica evidente que os "influenciadores digitais não são chefes de si", pois, em verdade, "trabalham não apenas 'nas', mas 'para' as plataformas". Isso se justifica, pois as plataformas demandam um ritmo de produção constante, bem como "cerceia[m] o trabalho, conforma[m] conteúdos, limita[m] discussões e gera[m] problemas de saúde típicos de distorções nas relações de exploração da força trabalho" (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 806).

Cleverson Silva entende que questões como jornada de trabalho, remuneração, opacidade das regras e dos critérios de sanção e desconhecimento dos mecanismos de controle são elementos que apontam para "o esgotamento físico e mental desses trabalhadores e as más condições de trabalho" (Silva, 2023, p. 104).

Chegam à mesma conclusão Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres quando reconhecem como fator que condiciona a saúde e o esgotamento mental dos influenciadores digitais o volume de atividades que envolvem a produção de conteúdo, como "edição de fotos e vídeos, roteirização, questões contratuais, lida com agências e marcas, captação de imagem e áudio, etc." (Karhawi; Prazeres, 2022, p. 812). No entanto, é a atividade de edição aquela apontada

como a mais exigente, pois é justamente ela que implica deixar interessante para a audiência o que foi gravado (Silva, 2023, p. 133).

O trabalhador que produz conteúdo para as plataformas digitais, na tentativa de encontrar alternativas às baixas remunerações vinculadas a altos padrões de popularidade, "também se envolve na criação de lojas virtuais, situação em que ele acumula a função de anunciar e vender produtos e serviços de terceiros", conforme verifica Cleverson Silva (2023, p. 137). Não obstante, quando os influenciadores oferecem "serviços de mentoria, *e-books*, cursos e toda uma gama de produtos atrelados a sua 'marca pessoal'", eles ficam inteiramente responsáveis, de modo que acumulam todas as "tarefas relacionadas à produção, divulgação e comercialização de produtos ou serviços próprios" (Silva, 2023, p. 137).

Diante disso, vemos que os influenciadores se deparam com um cenário que lhes exige uma ativação constante nas redes sociais com produção de conteúdo e interação com os usuários e seguidores caracterizada pelo acúmulo das diversas (se não de todas) tarefas do processo produtivo. Esse trabalho sem pausas (Borges, 2022) muitas vezes é assumido pelos influenciadores como a única alternativa de sustento no ecossistema das redes sociais, que é gerenciado pelo algoritmo e se utiliza da visibilidade como parâmetro de relevância.

Nesse sentido, a gestão pelo medo (de ser invisível) é imposta enquanto uma característica estrutural da organização do trabalho dos influenciadores nas plataformas digitais, conforme apontado por Clarisse Schinestsck (2020, p. 86). Diante disso, podemos concluir que a visibilidade é mobilizada como parâmetro de gestão e qualificação dos conteúdos de modo a impactar diretamente na saúde mental dos influenciadores.

A atividade que antes era vista como prazerosa passa a ser produtora de ansiedade e de exaustão, que, segundo Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres (2022, p. 812), "deriva da conformação das plataformas, da interferência na quantidade e na qualidade da produção de conteúdo, nos limites impostos ao prazer e à criatividade por conta de uma lógica dataficada. O esgotamento que se articula aponta para uma 'exaustão algorítmica'".

Quando observamos o quadro de jornadas exaustivas, extensas ou sem pausas, de acúmulo de funções, de intensificação do trabalho, de assunção de todas as etapas do processo produtivo, bem como dos riscos e dos efeitos psíquicos daí advindos, é possível relacionarmos essas condições ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, previsto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988 (Brasil, 1988).

Ora, as normas de limitação da duração do trabalho são, pela sua razão de ser, normas de salvaguarda da saúde e da segurança dos trabalhadores e das

trabalhadoras, conforme defendem Silvio Beltramelli e Fernando Pedroso (2020, p. 184). Nesse sentido, entendemos juntamente com Maria Cecília Lemos que a limitação da jornada de trabalho é medida assecuratória do direito à saúde (Lemos, 2020, p. 168). A mesma intelecção pode ser retirada da doutrina de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1025) quando este afirma que as normas de regulação da jornada não se limitam à sua natureza econômica, configurando-se como normas de saúde pública, visto que seu elastecimento está diretamente atrelado à ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Assim, se é possível relacionar a ocorrência de acidentes de trabalho típicos com as condições de trabalho e as jornadas prolongadas, também deve ser feita a apreensão dos transtornos mentais decorrentes da organização do trabalho e das jornadas extensas enquanto agravos à saúde e acidentes diretamente relacionados ao meio ambiente laboral.

Nesse sentido, Ana Luísa Rocha afirma que, "estando o tempo de trabalho no centro dos tempos sociais, a saúde psíquica é condicionada de forma decisiva pela relação de trabalho", de modo que "tendências de prolongamento, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho" são fatores que incidem diretamente "no estado de saúde psíquica dos trabalhadores" (Rocha, 2022, p. 82). Dessa forma, se o "prolongamento excessivo de jornadas, fator que compõe o meio ambiente organizacional do trabalho" é incontestável na realidade dos influenciadores digitais, podemos antever então um cenário propício ao "desenvolvimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho", frente ao qual a limitação da jornada de trabalho se mostra como "um dos mais essenciais caminhos para proteger a saúde do sujeito que trabalha" (Rocha, 2022, p. 83).

A articulação com a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno ressalta a necessidade de proteção da saúde mental no trabalho em plataformas digitais, bem como desse meio ambiente laboral, que é pautado em regimes de visibilidade.

3.2 Opacidade das plataformas: monetização e remuneração articulando insegurança e vulnerabilidade na composição da saúde mental no trabalho

Apesar de as plataformas utilizarem a visibilidade como forma de intensificar o trabalho, elas também a usam no sentido de ocultamento de regras relacionadas a como se dá a escolha do que é visto e o que não é, bem como dos critérios que balizam a remuneração de diversos trabalhadores.

Essa reflexão dialoga com o que Andrea Brighenti identifica como externalização da visibilidade associada à internalização da invisibilidade. Ou seja, "os efeitos do poder são visíveis a todos, mas o que o poder é, em sua

essência, e onde ele reside não é revelado" (Brighenti, 2010, p. 47; Brighenti, 2007, p. 338). É dizer, portanto, que as plataformas digitais exercem um poder sobre as relações de trabalho nelas desenvolvidas, mas, ao mesmo tempo, invisibilizam as estruturas utilizadas para tanto, escondendo-as atrás de um véu retórico de neutralidade, de determinismo tecnológico e de proteção de propriedade intelectual.

A par da relação intrínseca entre visibilidade e trabalho em plataformas digitais, destacamos como a primeira é essencial para o segundo na medida em que a sua gestão pelas plataformas tem o condão de incidir diretamente sobre aspectos remuneratórios, gerando um cenário de incerteza, vulnerabilidade e insegurança que atua de forma direta na composição da saúde mental no trabalho.

Para além desse conjunto de regras mantido propositalmente no ofuscamento, tanto nos casos em que as plataformas remuneram diretamente o trabalho nelas realizado quanto nos casos em que não o fazem, as regras são instáveis e estão em constantes mudanças em razão da lógica competitiva entre plataformas. Isso, por sua vez, implica insegurança e vulnerabilidade no tocante à remuneração.

No caso dos motoristas de aplicativos, as plataformas remuneram diretamente os trabalhadores, mas estes não têm acesso aos parâmetros específicos de cálculo desses valores. Fatores como distância, horário, fluxo de trânsito, ocorrência de eventos sociais, quantidade de demanda e de motoristas disponíveis em determinada região, bem como fatores climáticos como chuva, influenciam no preço a ser cobrado do cliente. No entanto, também existem variações no valor que é efetivamente pago pela plataforma ao motorista, que pode variar em razão do tipo de viagem, do tipo de serviço prestado (transporte de mercadorias ou de pessoas), configurando um alto grau de incerteza quanto ao valor auferido ao final.

Esse quadro de regras e suas variações, por sua vez, faz parte da organização do trabalho das plataformas digitais. Se por um lado as questões relacionadas à remuneração do trabalho são componentes das normas de produção e, portanto, do meio ambiente do trabalho (Padilha, 2011, p. 244; Wandelli, 2015, p. 201-202), por outro lado, "insegurança, falta de estabilidade, remuneração inadequada" se apresentam como riscos para a saúde mental decorrentes do trabalho, conforme apontado por José Ribeiro (2023, p. 114).

No caso dos influenciadores digitais, as plataformas também operam essa lógica de opacidade das regras que condicionam a remuneração do trabalho. Isso, pois são mobilizadas dinâmicas de poder, a partir dos regimes de visibilidade, que condicionam elementos ligados à remuneração desses trabalhadores ao final do processo produtivo (dentre outros aspectos da produção e do trabalho).

Como exemplo, Issaaf Karhawi e Michelle Prazeres destacam a "opacidade nos textos, mudanças constantes e frequentes penalizações acidentais, pois automatizadas" (2022, p. 808), temas que Brooke Erin Duffy e Colten Meisner (2022) também verificaram em suas pesquisas a partir da identificação de mecanismos de controle da visibilidade e de gerenciamento de conteúdo, operacionalizados por meio dos algoritmos e maquiados pela narrativa de seleção do conteúdo "mais importante" ou "mais relevante" para o usuário. Karhawi e Prazeres (2022, p. 808) apontam que essa opacidade com relação à estrutura das redes de mídia social tem relação direta com a insegurança no trabalho, configurando fator de risco psicossocial à saúde mental dos influenciadores digitais.

Como repercussões diretas na saúde mental desses trabalhadores, Carolina Are e Pam Briggs (2023, p. 4) destacam que as incertezas relacionadas ao trabalho de criadores de conteúdo digitais estão associadas à instabilidade financeira, sentimentos de impotência e de falta de controle sobre o trabalho, bem como perda de identidade.

As autoras associam insegurança no trabalho com ansiedade financeira enquanto fatores que impactam o bem-estar psicológico, somando-se a isso a diferença de poder entre os polos da relação de trabalho (Are; Briggs, 2023, p. 4). Complementando esse quadro, Are e Briggs articulam o conceito de "insegurança algorítmica" para apontar como a falta de controle sobre o tempo de trabalho e a dependência de métricas ilegíveis são determinantes nos baixos níveis de saúde psicológica.

Nesse cenário, o algoritmo assume um papel central na opacidade das normas e na organização do trabalho, sendo essencial também para a fixação da remuneração direta ou indireta, subtraindo dos trabalhadores as possibilidades de conhecimento das normas que regem o seu trabalho. Dessa forma, a opacidade quanto aos critérios utilizados para realizar a distribuição da visibilidade, bem como a mudança constante dos parâmetros e requisitos para a remuneração direta pelas plataformas são fatores que produzem instabilidade e vulnerabilidade e implicam a saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais.

No plano jurídico-constitucional, opomos esse quadro de incertezas à dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno pelo prisma da defesa do meio ambiente de trabalho equilibrado, com foco ao direito à informação ambiental sobre a organização do trabalho.

O direito à informação ambiental tem previsão na Convenção nº 155 da OIT, em seu artigo 19 (Padilha, 2002, p. 95), e pode ser extraído também da interpretação conjunta do art. 225, § 1º, incisos IV e VI, da Constituição de 1988. Segundo Clarissa Schinestsck, o direito à informação ambiental, em razão da sua transversalidade e interdisciplinaridade, "transcende a órbita in-

dividual, alçando também o âmbito difuso, uma vez que é de interesse social o direito de acessar, receber ou transmitir informações sobre o ambiente laboral" (Schinestsck, 2020, p. 91).

Como consequência direta, as plataformas digitais devem ser transparentes quanto aos critérios utilizados pelos algoritmos para determinação de tarefas e para cálculo do pagamento pelo trabalho realizado, bem como sobre "os meios manejados para recolher e utilizar os dados dos trabalhadores, a forma de controle, o impacto que têm as avaliações dos contratantes do serviço, além de quaisquer mudanças realizadas pela empresa", especialmente no tocante aos parâmetros de remuneração e de desligamento da plataforma (Schinestsck, 2020, p. 91), ao que somamos também os referentes à distribuição e atribuição de visibilidade.

Em síntese, os trabalhadores têm o direito de saber os fatores que condicionam e organizam o seu trabalho, bem como as formas de gestão utilizadas, sobretudo se forem fatores capazes de originar riscos psicossociais ou mentais.

A opacidade das plataformas quanto aos critérios de visibilidade e de remuneração articula diretamente sentimentos de insegurança e de vulnerabilidade, que atuam sobre a saúde mental dos trabalhadores de forma deletéria. Nessa esteira, Amauri Cesar Alves, Liza Guedes Vilhena Marachini e Lucas Figueiredo de Oliveira (2022, p. 102) identificam a "vulnerabilidade informacional" como componente da "vulnerabilidade trabalhista" a que os trabalhadores em plataformas digitais estão sujeitos em decorrência da disparidade de poder entre os polos da relação trabalhista que é agravada por fatores de risco laboral.

Segundo os autores, a vulnerabilidade informacional está relacionada "à menor capacidade que certos trabalhadores têm de assimilar ou obter informações contratuais trabalhistas controladas pelo contratante", o que aprofunda a disparidade de poder entre os polos da relação trabalhista "em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações precisas acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas, aqui especificamente sobre sua remuneração" (Alves; Marachini; Oliveira, 2022, p. 102).

Diante disso, o direito à informação com relação às condições e às normas de organização do trabalho se constitui como um pilar do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, pois busca prevenir e proteger os trabalhadores de riscos físicos e mentais. Ao vedar o acesso a essas informações por meio da opacidade dos algoritmos, da mutabilidade constante das métricas e dos parâmetros cambiantes e desconhecidos de valorização, precificação, quantificação e qualificação do trabalho, as plataformas digitais produzem sentimentos de instabilidade, de insegurança e de vulnerabilidade que afetam de forma direta a saúde mental dos trabalhadores.

4 Perspectivas de regulação da organização do trabalho em plataformas digitais pelo Direito Ambiental do Trabalho

Discutir saúde mental consiste em apreender como ela é resultado de múltiplos elementos que atuam sobre as vivências dos sujeitos e que implicam variações do meio ambiente vivido. Quando enfocamos a questão da saúde mental no trabalho, verificamos a existência de diversos fatores que atuam não necessariamente no ambiente do trabalho, mas que operam por meio de alterações estruturais e sociais mais complexas do que as restritas à organização do trabalho, mas que são por ela incorporados, como as discriminações raciais e por gênero e as questões relacionadas à precarização do trabalho. Como exemplo, destacamos a relação entre o racismo estrutural e a estética branca impulsionada pelas redes sociais, a informalidade e os trabalhos em tempo parcial em cotejo com a discriminação de gênero, bem como a produção de insegurança vista a partir da precarização social do trabalho (Borges, 2024).

Então, quando falamos sobre saúde mental no trabalho em plataformas digitais, temos que levar em conta que (i) as plataformas digitais são ambientes de trabalho (ii) com um modo específico de organização do trabalho calcado na visibilidade e (iii) que, ao utilizarem algoritmos para a gestão da visibilidade e do trabalho, incorporam na organização laboral questões estruturais sociais que incidem sobre a saúde mental dos trabalhadores.

A saúde mental de trabalhadores plataformizados não é condicionada exclusivamente por fatores pessoais desses sujeitos. Cada vez mais se verifica que as repercussões psicológicas negativas estão mais atreladas a aspectos da organização e do meio ambiente do trabalho do que a características pessoais dos trabalhadores.

Assim, quando as plataformas impõem aos trabalhadores regras já decididas na sua antessala, não há como negar que existe um verdadeiro contrato de trabalho de adesão em que aspectos como intensidade, frequência, remuneração, valorização, qualificação, distribuição, produção, comercialização e sanção estão previamente definidos enquanto estruturantes da forma de organizar e gerenciar o trabalho. A saúde mental dos trabalhadores é atingida especialmente por esse conjunto de normas de conduta, disciplina e punição que as plataformas estabelecem previamente como balizas da organização do trabalho, as quais são posteriormente inscritas nos algoritmos e pulverizadas e aplicadas aos trabalhadores.

A compreensão expandida da Constituição da República de 1988 a respeito do meio ambiente conferiu a ele as características de multidisciplinaridade e de transversalidade. Isso significa que, por um lado, "a sadia qualidade de vida, elevada em nível constitucional como direito fundamental, não é uma

questão isolada, restrita a determinadas áreas" e, por outro lado, que o Direito Ambiental deve incidir sobre todas as áreas jurídicas que englobem tal temática com vistas à promoção da sadia qualidade de vida por meio da imposição de "reformulação de conceitos, institutos e princípios, exigindo a adaptação e reestruturação do modelo socioeconômico atual com o necessário equilíbrio do meio ambiente" (Padilha, 2011, p. 242).

Diante disso, a interlocução necessária entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental na constituição da dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno avança nas possibilidades de leitura dos novos fenômenos do mundo do trabalho a partir das lentes protetivas do Direito do Trabalho constitucionalizado. Esse prisma, por sua vez, permite vislumbrar um panorama em que os trabalhadores em plataformas digitais sejam alcançados pelos mecanismos de regulação juslaborais ao estabelecer a conexão direta entre trabalho e saúde mental sob o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo ser esta a base do Direito Ambiental do Trabalho que vise a tutelar os trabalhadores em um contexto de exploração intensificada e complexificada.

Pela perspectiva socioambiental, segundo Gabriela Neves Delgado e Valéria de Oliveira Dias (2023, p. 126), o conteúdo jurídico inerente à dignidade humana requer a articulação do direito fundamental à saúde com outros direitos fundamentais conexos, como o meio ambiente de trabalho saudável. Isso "significa que a proteção da saúde no trabalho se concretiza a partir de direitos que abarquem, inclusive, a jornada de trabalho [...] e a qualidade ambiental no trabalho, a qual engloba as condições como o trabalho é prestado" (Delgado; Dias, 2023, p. 126).

Assim, a análise do trabalho em plataformas digitais a partir da perspectiva socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno requer que seja mobilizado todo o arcabouço jurídico constitucional que entrelaça o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental para dar a tônica da proteção da saúde mental no trabalho em plataformas digitais. Isso se justifica na medida em que, se do ponto de vista da tutela do meio ambiente do trabalho este se revela como objeto imediato e a saúde dos trabalhadores como objeto mediato da tutela, do ponto de vista dos sujeitos, existe uma implicação necessária na mediação do ambiente organizacional (Wandelli, 2015, p. 207).

Considerando a organização do trabalho em plataformas digitais e reconhecendo o seu potencial deletério à saúde dos trabalhadores, Clarissa Schinestsck assenta uma base jurídico-constitucional, articulando o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana na medida em que postula serem todos "os trabalhadores que desenvolvem suas atividades por meio de plataformas digitais, a despeito da existência ou não de vínculo empregatício com a empresa e do rótulo utilizado

para caracterizá-los [...]", titulares do "direito a manter, no exercício de seu labor, relações saudáveis em seu sentido mais amplo". Afinal, é o simples fato de trabalhar que garante a qualquer pessoa que seu meio ambiente seja adequado e saudável (Schinestsck, 2020, p. 89).

A par deste diagnóstico, a potencialidade do Direito Ambiental na modificação de modelos econômicos em prol da preservação do meio ambiente – nele incluído o do trabalho – se apresenta como substrato jurídico essencial para se pensarem alterações na forma de organização do trabalho nas plataformas digitais pautadas na gestão da visibilidade que solapam a saúde mental dos trabalhadores.

Afinal, uma vez identificado que as normas de organização do trabalho não derivam da ordem natural das coisas, conforme destaca Leonardo Wandelli, mas sim são resultado de escolhas organizacionais prévias, conclui-se que elas podem ser modificadas. Se essas escolhas implicam condições de risco e se sobre elas "se pode agir, à luz dos comandos constitucionais de proteção do trabalho, da saúde e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, se deve, juridicamente falando, agir" (Wandelli, 2015, p. 201).

Por fim, salienta-se que o objeto da tutela jurídica a que se pretende no caso da saúde mental no trabalho em plataformas digitais pela via do Direito Ambiental do Trabalho implica a "transformação da organização do trabalho, para remover o dano atual sobre o ambiente de trabalho e evitar o dano provável sobre a saúde psíquica", conforme afirma Wandelli (2015, p. 213).

Assim, requer-se seja feita uma análise crítica das relações laborais nas plataformas digitais, a qual deve se dirigir à arquitetura algorítmica que sustenta a organização do trabalho para modificar a forma de gestão do trabalho artificial e intencionalmente estabelecida. Nesse sentido, "destaca-se a relevância de uma atuação regulatória – orientada pelos princípios e pelos valores constitucionais, no âmbito legislativo e preventivo – a fim de estabelecer parâmetros e balizas para a organização do trabalho nas plataformas digitais" (Borges, 2022, p. 139) que tenha como objetivo principal a tutela do sujeito que trabalha, do objeto trabalho e do meio ambiente do trabalho.

5 Considerações finais

Entender as estruturas por trás da gestão do trabalho realizada pelas plataformas digitais, bem como os efeitos que elas geram na composição subjetiva e psíquica dos influenciadores, é um passo essencial para desenhar políticas regulatórias pautadas na proteção do meio ambiente do trabalho, do sujeito que trabalha e do trabalho enquanto valor social.

Diante disso, vislumbramos que o Direito do Trabalho, com sua principiologia protetiva expansionista, ao ser acoplado ao Direito Ambiental, com sua potência modificativa de modelos econômicos em prol da preservação e da proteção do meio ambiente (de trabalho, inclusive), ganha fôlego para avançar nas possibilidades de leitura dos novos fenômenos do mundo do trabalho, o que se dá a partir do estabelecimento da relação direta entre trabalho e saúde mental sob o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa hermenêutica jurídica é essencial para pensar alterações na forma de organização do trabalho das plataformas digitais pautadas nos regimes de visibilidade, os quais afetam a saúde mental dos trabalhadores da era digital e são ocultados por meio de uma retórica de neutralidade tecnológica.

Com isso, abre-se para o Direito do Trabalho um caminho para compreensão do assento laboral de atividades não reconhecidas pelo ordenamento justrabalhista, visto que a perspectiva do Direito Ambiental do Trabalho constitucionalizado não enxerga modelos específicos de relação de trabalho, permitindo conferir enfoque à existência do trabalho, do sujeito trabalhador e do meio ambiente de trabalho, enquanto estruturas que demandam uma proteção articulada e que não esteja restrita ao reconhecimento de vínculos empregatícios.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? *Revista Estudos Avançados – IEA – USP*, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALVES, Amauri Cesar; MARACHINI, Liza Guedes Vilhena; OLIVEIRA, Lucas Figueiredo de. Remuneração no contexto da economia da tecnologia digital: ausência de direito fundamental ao trabalho digno e presença de vulnerabilidade trabalhista. *In*: LIMA, Cristiano Siqueira de Abreu e; CABRAL, Natália Queiroz; LOURENÇO FILHO, Ricardo (org.). *Direitos fundamentais trabalhistas*: análise crítica da teoria e da jurisprudência. Brasília: Venturoli, 2022.

ARE, Carolina; BRIGGS, Pam. The emotional and financial impact of de-platforming on creators at the margins. *Social Media+Society*, v. 9, n. 1, p. 1-12, 2023.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; PEDROSO, Fernando Carmona. *Tempus Atque Dignitas*: jornada laboral no século XXI sob os paradigmas teóricos do trabalho digno e cooperativo internacional do trabalho decente. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. 3.

BORGES, Caio Afonso. *O dano existencial no trabalho sem pausas dos influenciadores digitais*. São Paulo: Dialética, 2022.

BORGES, Caio Afonso. *O trabalho dos influenciadores digitais*: uma análise a partir dos regimes de visibilidade e do direito fundamental à saúde mental no trabalho. 2024. 282f. Dissertação de Mestrado. Direito – Universidade de Brasília. Brasília, 2024.

BRIGHENTI, Andrea. Visibility: a category for the social sciences. *Current Sociology*, v. 55, n. 3, 2007.

BRIGHENTI, Andrea. *Visibility in social theory and social research*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.

COTTER, Kelley. Playing the visibility game: how digital influencers and algorithms negotiate influence on Instagram. *New Media & Society*, v. 21, n. 4, 2019.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.). *Meio ambiente do trabalho aplicado*: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho*: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe; BARROS, Juliana de Oliveira; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 27, n. 2, p. 228-235, 17 ago. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. *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. v. 1.

DEUSDEDIT JUNIOR, Manoel. *O papel do trabalho na redução da distância entre os serviços da saúde mental e da saúde do trabalhador*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno*: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr, 2020.

DUFFY, Brooke Erin; MEISNER, Colten. Platform governance at the margins: social media creators' experiences with algorithmic (in)visibility. *Media, Culture & Society*, v. 45, n. 2, p. 1-20, 2023.

FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. *Colonialismo digital*: por uma crítica hacker-fanoniana. São Paulo: Boitempo, 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: síntese nomológica de ecologia, trabalho e tutela da pessoa humana. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coord.). *Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, v. 22, n. 1, 2020.

KARHAWI, Issaaf; PRAZERES, Michelle. Exaustão algorítmica: influenciadores digitais, trabalho de plataforma e saúde mental. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, v. 16, n. 4, p. 800-819, 2022.

KARHAWI, Issaaf; SÉ, Letícia. Censura ou problema técnico? A opacidade algorítmica do Instagram e o caso de Sheikh Jarrah. *In*: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 44, 2021, Recife. *Anais* [...]. São Paulo: Intercom, 2021.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes*: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Abordagens clínicas e saúde mental no trabalho. *In*: BEDASSOLLI, Pedro; SOBOLL, Lis Andrea (org.). *Clínicas do trabalho*: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 16, n. especial 1, p. 91-98, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. *In*: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Lívia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 4, 2011.

RIBEIRO, José. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: um princípio e um direito fundamental no trabalho. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de *et al.* (coord.). *Codemat*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. v. 1.

ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. *A inseparabilidade dos direitos fundamentais à saúde e à limitação da jornada de trabalho*: uma análise a partir do trabalho dos motoristas profissionais de transporte de cargas. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade de Brasília. Brasília, 2022.

SAFATLE, Vladimir. *O circuito dos afetos*: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2019a.

SAFATLE, Vladimir. Introdução: em direção a um novo modelo de crítica: as possibilidades de recuperação contemporânea do conceito de patologia social. *In*: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian (org.). *Patologias do social*: arqueologias do sofrimento psíquico. Belo Horizonte: Autêntica, 2019b.

SAUTER, Steven L. *et al.* Fatores psicosociales y de organización. *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Genebra: OIT, 1998.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

SCHVARCZ, Priscila Dibi. A invisibilidade dos transtornos mentais relacionados ao trabalho: as notificações dos agravos à saúde mental dos trabalhadores como instrumento essencial ao desenvolvimento de políticas públicas de saúde e ações de vigilância epidemiológica. *In*: LIMA, Bruno Choairy Cunha de *et al*. (coord.). *Codemat*: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. v. 2.

SILVA, Cleverson Ramom Carvalho. *O chão de fábrica das redes sociodigitais*: o trabalho dos produtores de conteúdo na dinâmica do capitalismo contemporâneo. Tese de Doutorado. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, 2023.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 1, 2015.

Como citar este texto:
BORGES, Caio Afonso. Saúde mental no trabalho em plataformas digitais: reflexões a partir dos fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 61-83, jul./set. 2024.

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO: A VALIDADE DO USO DA GEOLOCALIZAÇÃO

DIGITAL EVIDENCE IN THE LABOR PROCEEDINGS: THE VALIDITY OF USING GEOLOCATION

Andréa Ferreira Lima[1]
Vanessa Ester Ferreira Nunes[2]
Carolina Mesquita Vieira[3]

RESUMO: Este artigo tem como objetivo pesquisar a validade do uso da geolocalização como meio de prova digital no Processo do Trabalho, uma vez que esse procedimento possibilita, por meio de uso de dados de localização geográfica, indicar a presença ou não de objetos ou pessoas em determinado local. Em algumas reclamações trabalhistas, as empresas passaram a requerer a expedição de ofícios para aplicativos como *Google Takeout*, *Google Maps*, *iFood*, *Uber* e para companhias de telefonia, a fim de verificar o local em que o reclamante se encontrava no período informado. Por esse procedimento é possível averiguar, entre outros fatos, a realização de horas extraordinárias ou reconhecimento de vínculo de emprego. No entendimento de alguns tribunais, o acesso a essas informações viola a intimidade e a privacidade do empregado, protegidas pela Constituição Federal, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e normas internacionais, dessa forma instaura-se um conflito de interesses e direitos. O presente estudo é descritivo e qualitativo, com foco na análise da validade da produção desse meio de prova digital no processo do trabalho, frente aos princípios que norteiam o ordenamento jurídico, a doutrina especializada e o posicionamento jurisprudencial acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVE: processo do trabalho; geolocalização; tecnologia; privacidade.

---

1 *Pós-graduada em Direito Educacional, Docência do Ensino Superior, Educação para a Diversidade e Cidadania; graduada em Direito pelo Centro Universitário de Suzano; graduada em Pedagogia; Professora. Lattes: https://lattes.cnpq.br/3900517347408540. Orcid: https://orcid.org/0009-0003-9947-5160. E-mail: profa.andreaferrreiralima@gmail.com.*

2 *Doutoranda em Educação pela Universidade Cidade de São Paulo (bolsista Capes); mestra em Políticas Públicas; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho, Direito e Processo Civil, Direito Constitucional Aplicado, Direito Público, Direito Privado, Advocacia Extrajudicial, Direito da Diversidade e Inclusão, Direito Empresarial, Direito da Seguridade Social; advogada e professora de Direito do Centro Universitário Braz Cubas, Centro Universitário de Suzano e do Centro Universitário Carlos Drummond de Andrade. Lattes: https://lattes.cnpq.br/0000509408619352. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8603-185X. E-mail: vanessa@dnsa.com.br.*

3 *Pós-graduada em Direito Constitucional; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; graduada em Direito pelo Centro Universitário FIEO; professora convidada dos cursos de formação continuada da Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil – ESA/SP; advogada. Lattes: https://lattes.cnpq.br/5636570543867377. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2820-5687. E-mail: carolina@renzi.com.br.*

Recebido em: 24/6/2024
Aprovado em: 9/8/2024

ABSTRACT: This paper aims to research the validity of using geolocation as a means of digital evidence in the labor process, since this procedure makes it possible, through the use of geographic location data, to indicate the presence or absence of objects or people in a given location. In some labor claims, companies began to request that letters be sent to applications such as Google Takeout, Google Maps, iFood, Uber and telephone companies, in order to verify the location where the complainant was located during the period informed in the process. Through this procedure it is possible to verify, among other facts, the performance of overtime or recognition of an employment relationship. According to some courts, access to this information violates the employee's intimacy and privacy, protected by the Federal Constitution, the General Personal Data Protection Law and international rules, thus creating a conflict of interests and rights. The present study is descriptive and qualitative, focusing on the analysis of the validity of the production of this means of digital evidence in labor proceedings, in light of the principles that guide the legal system, specialized doctrine and case law on the subject.

KEYWORDS: labor process; geolocation; technology; privacy.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O ônus da prova e as provas admitidas no processo do trabalho; 2.1 Depoimento pessoal, interrogatório e a confissão; 2.2 Prova documental e prova testemunhal; 2.3 Prova pericial e inspeção judicial; 3 Prova digital; 4 A geolocalização como um meio de prova no processo do trabalho; 5 Análise jurisprudencial acerca da geolocalização como meio de prova; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A Revolução 4.0 possui como característica a inovação tecnológica, a "internet das coisas", o *big data*, a inteligência artificial, a gestão por algoritmo, repercutindo reflexos nas mais diversas esferas jurídicas, o que inclui as relações de trabalho. A Revolução Tecnológica chega ao Processo do Trabalho, sob o viés da 4ª onda de acesso à justiça, com a possibilidade da demonstração de certos fatos por via digital, o que se dá pela produção das chamadas provas digitais.

Em razão disso, a Justiça do Trabalho, por meio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) passou a investir em iniciativas de aprimoramento e desenvolveu o Programa Provas Digitais, voltado à formação e especialização de magistrados e de servidores para a produção de provas por meios digitais, em consonância com o Programa Justiça 4.0 – "inovação e efetividade na realização da justiça para todos", instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

No mesmo sentido, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), através da Escola Superior da Advocacia (ESA) e da iniciativa de diversas Comissões das Subseções existentes no país, passou a oferecer cursos e palestras envolvendo a temática, para melhor capacitação dos operadores do direito.

Neste contexto, surge o debate quanto à utilização da geolocalização como um meio de prova, a fim de se obter a efetiva veracidade quanto a aspectos como jornada de trabalho e até vínculo de emprego no processo judicial trabalhista.

A discussão proposta neste trabalho fica centrada, em um primeiro momento, em delinear os aspectos mais relevantes quanto ao ônus da prova no processo do trabalho e fazer uma breve digressão pelos meios de prova mais utilizados na seara laboral; logo em seguida serão abordados aspectos legais e doutrinários da prova digital, a fim de se ter uma melhor compreensão deste meio de prova.

Por fim, o estudo concentra-se em analisar aspectos conceituais sobre a geolocalização, os limites quanto à possibilidade de utilização dessas informações como elemento de prova no processo do trabalho frente aos direitos à privacidade e a intimidade dos empregados. E, para esse fim pretendido, será necessário, ainda, realizar uma análise jurisprudencial acerca da validade da geolocalização como meio de prova.

2 O ônus da prova e as provas admitidas no processo do trabalho

No processo do trabalho a produção das provas é de suma importância, pois o magistrado formará seu convencimento e definirá o destino do processo com base nas provas produzidas, portanto, o julgador busca a verdade das alegações para que ocorra a efetiva aplicação do direito.

Para Schiavi (2017, p. 672) "o direito à prova constituiu garantia fundamental processual e um direito fundamental da cidadania para efetividade do princípio do acesso à justiça e, acima de tudo, o acesso a uma ordem jurídica justa".

De acordo com Bernardes (2019, p. 501), a leitura mais moderna do art. 369 do CPC, à luz dos princípios democráticos e da cooperação, demonstra que "o destinatário imediato ou indireto da prova é o órgão jurisdicional; e mediato, ou indireto, todo aquele que possa pautar seu comportamento processual ou extraprocessual tendo em vista a atividade probatória realizada".

A prova dos fatos constitutivos do direito é ônus do reclamante, já a prova dos fatos modificativos, extintivos e impeditivos incumbe à reclamada, conforme expõe o art. 818 da CLT. As provas têm por objeto a demonstração de fatos pertinentes, relevantes e controvertidos no processo, excepcionalmente, é possível a produção de prova quanto à vigência e teor de norma jurídica (Bernardes, 2019).

A palavra ônus significa fardo. Sob a ótica subjetiva, o ônus da prova orienta os interesses dos litigantes, "determina quais os fatos que cada uma das partes deve provar" (Cambi, 2014, p. 162), de modo que não cumprido o encargo, haverá um enquadramento processual desfavorável à parte que não se desincumbiu do seu ônus, e não uma sanção.

Do ponto de vista objetivo, o ônus da prova está ligado a uma regra dirigida ao órgão jurisdicional. Na hipótese de ausência ou insuficiência da prova, o magistrado deve julgar de forma contrária aquela parte que detinha o ônus e dele não se desvencilhou. Conforme Bastos (2019): "O ônus da prova é de responsabilidade de uma das partes". "Incumbirá a produção das provas sobre determinado fato ao sistema, sob pena de não ter reconhecimento de sua existência" (Cassepp, 2020, p. 359).

Importante observar, ainda, que a regra é a distribuição estática do ônus da prova (art. 818, incisos I e II, da CLT), mas as legislações processuais civil e trabalhista permitem ao juiz o poder de distribuir o ônus da prova de forma diversa da ordinariamente fixada nos arts. 818, incisos I e II, da CLT e 373, incisos I e II, do CPC. Trata-se da chamada distribuição dinâmica do ônus da prova, em que o magistrado pode atribuir o encargo de comprovar o fato à parte diversa, em razão do que determina a lei (inversão do ônus da prova *ope legis*) ou diante de peculiaridades do caso concreto relacionadas à impossibilidade ou excessiva dificuldade de a parte cumprir o seu encargo ou, ainda, em razão da maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário (ônus da prova *ope judicis*), nos termos dos §§ 1º e 2º dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC.

Observa-se que esta última forma de inversão do ônus da prova é regra de instrução, ou seja, o juiz apenas pode realizar a distribuição diversa do ônus da prova se houver condições de a parte produzir a prova, em outras palavras, se desvencilhar do ônus que lhe foi atribuído.

Para Rodrigues (2020, p. 278): "O instituto da inversão do ônus da prova visa restabelecer o equilíbrio processual entre as partes, haja vista que a hipossuficiência do empregado o colocara em situação desfavorável frente ao empregador, facilitando assim o acesso à justiça".

Sendo assim, é possível que o juiz, conforme a análise do caso concreto, modifique o encargo probatório, mas sempre de forma fundamentada (art. 93, inciso IX, da CF e art. 489, § 1º, do CPC) e desde que não gere uma situação em que o encargo pela parte seja excessivamente difícil ou impossível.

2.1 Depoimento pessoal, interrogatório e a confissão

O depoimento das partes é um meio de prova que tem por finalidade a confissão da parte contrária, além de esclarecer os fatos do processo. Leciona Neves (2015, p. 598) que, quanto ao depoimento pessoal, "[...] diz ser importante colocar as partes em frente ao juiz, sem qualquer filtro criado pelos advogados, podendo inclusive revelar ali fatos que não foram explanados na inicial ou contestação".

Conforme o art. 344 do CPC, o depoimento da parte precisa ser espontâneo, sendo vedada a possibilidade de trazê-lo por escrito em audiência. Já o interrogatório é um instrumento legal em que se esclarecem ao juiz os fatos ocorridos. De acordo com a doutrina não é um meio de prova, mas "uma forma de se firmar a convicção do juiz sobre os fatos relevantes e pertinentes da causa" (Schiavi, 2017, p. 756).

De acordo com a literalidade do art. 848 da CLT, parte da doutrina e da jurisprudência defende que no Processo do Trabalho não existe depoimento pessoal, mas somente o interrogatório. Sustentam ainda que, por se tratar de um ato personalíssimo do juiz, não implicaria cerceamento de defesa a dispensa da oitiva da parte mesmo que a parte contrária tenha requerido o depoimento pessoal (Saraiva, 2007).

Neste sentido é a recente decisão proferida pela Subseção I Especializada em Dissídio Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Processo E-RRAg nº 1711-15.2017.5.06.0014, em que se entendeu pela possibilidade de o juiz recusar o pedido do empregador para que o autor da ação prestasse depoimento pessoal, pois a escuta pessoal da parte é uma faculdade do magistrado, portanto, não há que se falar em cerceamento ao direito de defesa.

Lado outro, há aqueles que defendem a incidência subsidiária do art. 385 do CPC ao processo do trabalho (arts. 14 do CPC e 769 da CLT), uma vez que o art. 848 da CLT disciplinou apenas o interrogatório, sendo omisso quanto ao depoimento pessoal. Além disso, sustentam que com fundamento nos princípios da imediatidade, da oralidade e da concentração dos atos na audiência, o depoimento pessoal não é um meio de prova que pode ser negado à parte, até mesmo porque, muitas vezes, é o principal ou o único meio de prova de que dispõem as partes no Processo do Trabalho (Schiavi, 2017).

No que tange à confissão, trata-se de um meio de prova e ocorre quando uma parte admite a veracidade de fato contrário ao seu interesse e favorável à parte contrária. Pode ocorrer em processo judicial ou de forma extrajudicial, de modo espontâneo ou provocado.

A confissão, leciona Alvim (2021, p. 556), consiste "na declaração, com efeito probatório, de ciência de fatos, tidos como verídicos pelo confitente, e contrários ao seu interesse, sendo favorável à outra parte". Em regra, esclarece Theodoro Júnior (2014, p. 432) "a confissão deve conter: I – reconhecimento de um fato alegado pela outra parte; II – a voluntariedade desse reconhecimento; III – um prejuízo para o confitente, em decorrência do reconhecimento".

Como destaca Santos (1995), há três elementos necessários à existência da confissão: a) o objetivo, que consiste no argumento de que só os fatos podem ser objeto de prova; b) o subjetivo, que diz respeito ao fato de a confissão poder

ser prestada apenas pela própria parte ou, excepcionalmente, por quem a represente com poderes especiais; e c) intencional, pelo qual a confissão pressupõe um ato de vontade de dizer a verdade (*animus confitendi*).

Diz a doutrina que a confissão ainda pode ser expressa (ou real) quando realizada de modo categórico (Schiavi, 2017) ou ficta, tácita ou presumida. Segundo Bernardes (2019, p. 540) a "*confissão ficta*, ocorre nas situações de: ausência injustificada da parte à audiência em prosseguimento (TST, Súmula 74, I); recusa de depor; emprego de evasivas no depoimento pessoal; e desconhecimento dos fatos pelo depoente".

Neste sentido, o art. 843, § 1º, da CLT prevê a obrigatoriedade de o preposto ter o conhecimento dos fatos: "É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente" (Brasil, 1943). Portanto, o não comparecimento à audiência acarretará revelia e confissão ficta quanto à matéria de fato, conforme determina o art. 844 da CLT: "[...] não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato" (Brasil, 1943).

Por derradeiro, a confissão é indivisível, não podendo a parte beneficiada aceitá-la no tópico que lhe favorece e rejeitá-la no que lhe for contrário; e irrevogável, exceto quando decorrer de erro de fato ou coação, quando caberá ação anulatória (art. 393 do CPC), conforme leciona Miessa (2022).

2.2 Prova documental e prova testemunhal

Os documentos são um meio de provar materialmente um fato; de forma ampla, podem ser fotos, filmagens, papéis e contratos. Martins (2010, p. 327) conceitua documento como: "do latim *documentum*, proveniente do verbo *doceo*, tem significado de ensinar, mostrar, indicar. É a forma de uma coisa poder ser reconhecida por alguém, de modo a reproduzir certa manifestação do pensamento [...] representa um fato ocorrido".

Os documentos públicos são aqueles formados por agente público no exercício de sua função e possuem presunção de veracidade, como se extrai do art. 405 do CPC: "O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o chefe de secretaria, o tabelião ou o servidor declarar que ocorreram em sua presença" (Brasil, 2015).

Os demais documentos são considerados particulares e possuem presunção de veracidade em relação a quem o assinou, nos termos do art. 408 do CPC, que dispõe: "As declarações constantes do documento particular escrito e assinado ou somente assinado presumem-se verdadeiras em relação ao signatário". As presunções, contudo, são *juris tantum*, ou seja, relativas e, portanto, admitem prova em contrário.

No Processo do Trabalho, em regra, a petição inicial e a contestação devem vir acompanhadas da prova documental (arts. 787 e 845 da CLT). Entretanto, essa regra pode ser mitigada nos casos de o juiz entender pela necessidade de emenda ou completude da petição inicial (art. 321 do CPC e Súmula nº 263 do TST); nos casos de força maior, devidamente comprovada (art. 1.014 do CPC); quando os documentos se destinarem a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados ou para contrapor aqueles que forem aduzidos nos autos (art. 435 do CPC); e quando as partes convencionarem pela juntada de novos documentos, por meio de negócio jurídico processual (art. 190 do CPC).

Excetuadas as hipóteses acima delineadas, Bernardes (2019, p. 525) esclarece que "[...] há grande controvérsia sobre a possibilidade de juntada extemporânea de documentos úteis à análise do mérito da causa".

Em relação à prova testemunhal, a testemunha é uma pessoa natural que relata perante o juiz o que observou em uma cena ou em um fato; essa pessoa não pode fazer parte do processo e nem ter interesse, apenas saber do fato litigioso atuando como um colaborador da justiça, como destaca Schiavi (2017, p. 768): "Testemunha é pessoa física capaz, estranha e isenta com relação às partes que vem a juízo trazer as suas percepções sensoriais a respeito de um fato relevante para o processo do qual tem conhecimento próprio".

A prova testemunhal é extremamente importante no Processo do Trabalho, pois o empregado, em grande parte das vezes, não possui acesso à prova documental que fica na posse do empregador e, ainda, a prática demonstra que, em razão da subordinação jurídica e da hipossuficiência do trabalhador, a prova documental pode não corresponder à realidade fática.

Segundo Schiavi (2017), a prova testemunhal "[...] ainda é preponderante, não só na Justiça Comum, mas, principalmente, na Justiça do Trabalho, em que a quase totalidade das controvérsias é atinente à matéria fática".

A prova testemunhal não será admissível, com fundamento no art. 443 do CPC, quando os fatos já estiverem provados por documento ou confissão da parte ou que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados.

Neste sentido, há previsão expressa do texto celetista em relação à comprovação do direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade que, em regra, exigem prova técnica (art. 195 da CLT) e do pagamento de salário que, via de regra, deverá ser demonstrado por prova documental (art. 464 da CLT).

De acordo com o texto celetista, todas as pessoas podem depor como testemunha, exceto se for parente até o terceiro grau civil da parte, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, hipóteses em que não prestarão compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação (art. 829 da CLT).

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência são pacíficas no sentido de que a regra contida no art. 447 do CPC se aplica de forma supletiva ao Processo do Trabalho (arts. 14 do CPC e 769 da CLT), razão pela qual não podem depor como testemunhas as pessoas incapazes, impedidas ou suspeitas.

Importante consignar que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) acrescentou o art. 793-D ao texto celetista para prever a possibilidade de aplicação direta de multa à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fato que seja essencial ao julgamento da lide. Observa-se apenas que o Tribunal Superior do Trabalho possui instrução no sentido de a multa ser aplicada à testemunha na sentença e após a instauração de incidente no qual o juiz deve indicar os pontos controvertidos no depoimento e assegurar o direito ao contraditório e ampla defesa, bem como o direito à retratação (parágrafo único do art. 10 da IN nº 41 do TST).

2.3 Prova pericial e inspeção judicial

O juiz não detém conhecimento técnico de todas as ciências e alguns processos demandam o auxílio de um profissional para esclarecimento dos fatos controvertidos. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação, conforme explicita o art. 464 do CPC. A perícia consiste em um parecer técnico ou científico específico realizado por um profissional especialista, denominado de perito, que é considerado auxiliar da justiça (art. 156 do CPC).

São necessárias perícias técnicas no processo do trabalho, em regra, para os pleitos de adicional de periculosidade, insalubridade, cálculos contábeis, grafotécnica e, em casos de doença ou acidente de trabalho, a perícia médica ou cinesiológica.

No que tange aos adicionais de insalubridade e periculosidade, oportuno pontuar certa relativização quanto à determinação da produção de prova pericial, que pode ser afastada, por exemplo, nos casos de: a) local de trabalho desativado, em que será possível a utilização de prova emprestada, desde que respeitados certos requisitos para tanto (OJ nº 278 da SDI-1 do TST); b) pagamento espontâneo realizado pelo empregador (Súmula nº 453 do TST); c) questão eminentemente fática quanto à função desempenhada (inciso II do art. 193 da CLT); d) nos casos de empregados que operam bomba de gasolina (Súmula nº 39 do TST); e) quando for possível verificar as condições do local de trabalho pela análise dos documentos atinentes aos riscos ambientais, como LTCAL, PCMSO, PGR, entre outros; e f) houver previsão ou determinação de pagamento em norma coletiva da categoria.

O juiz nomeará um perito imparcial e de confiança para a realização do laudo pericial. Todavia, é permitido às partes a indicação de assistente técnico (art. 3º da Lei nº 5.584/70 e art. 465 do CPC).

De acordo com Neves (2015, p. 553) perícia é "[...] meio de prova que tem como objetivo esclarecer fatos que exijam um conhecimento técnico específico para a sua exata compreensão".

No tocante à inspeção judicial como meio de prova, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa, sendo aplicável o Código de Processo Civil de forma subsidiária. Assim, de acordo com os arts. 481 e 483 do CPC haverá a inspeção judicial quando o juiz, de ofício ou a requerimento da parte, decidir inspecionar pessoas ou coisas, por: "I – julgar necessário para a melhor verificação ou interpretação dos fatos que deva observar; II – a coisa não puder ser apresentada em juízo sem consideráveis despesas ou graves dificuldades; III – determinar a reconstituição dos fatos" (Brasil, 2015).

As partes têm o direito de assistir à inspeção para prestar esclarecimentos que se façam necessários e realizar observações que considerem de interesse para a causa, Schiavi (2016). O resultado da inspeção deve ser valorizado pelo juiz do trabalho em conjunto com as demais provas dos autos, podendo prevalecer sobre outras provas do processo.

Por fim, salienta-se que no sistema processual do livre convencimento motivado ou persuasão racional (arts. 371 do CPC e 93, inciso IX, da CF), não há hierarquia entre as provas, pois ausente qualquer espécie de tarifação dos meios de prova. A valoração das provas deve ser realizada considerando todos os elementos probatórios dos autos e a busca pela verdade real.

3 Prova digital

A prova digital é aquela que pode ser produzida, armazenada e/ou transmitida por meios digitais, ou seja, a prova que demonstra fatos ocorridos no meio digital (postagem em rede social, conversa em aplicativo de mensagem, operação financeira em aplicativo), ou por meio digital (metadados de fotos, geolocalização, depoimento em audiência telepresencial, documento digitalizado).

Para Thamay e Tamer (2020, p. 33) a prova digital é

> [...] o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que

> tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato (e) de seu conteúdo.

As provas digitais podem ser encontradas em fontes abertas, que são aquelas que se têm acesso sem requerimento específico, isto é, de livre acesso a todos que de alguma forma atuam no processo, tal como ocorre com postagens em redes sociais, pesquisas no Google, ferramentas de OSINT (*open source intelligence*) e conversas por meio de aplicativos. Além disso, podem ser verificadas em fontes fechadas, cujo acesso efetivo depende de requerimento e determinação judicial, já que de titularidade de empresas públicas e privadas, o que se dá em rastreamento de IP e na geolocalização, por exemplo.

São exemplos de provas digitais que podem ser produzidas no processo do trabalho: os mecanismos de geolocalização, biometria, acesso remoto a sistemas e rastreamento de endereço de IP dos computadores, redes sociais, conversas à distância, serviços de *backup*, informações retiradas de outros processos com acesso ao processo judicial eletrônico – PJE, armazenamento na nuvem. Todavia, a utilização deste tipo de prova demanda o respeito a alguns requisitos, como: análise do contraditório para manifestação das partes, as disposições contidas na lei que regulamenta a interceptação de comunicações telefônicas e em sistemas de informática e telemática (Lei nº 9.296/1996), na Lei do Processo Judicial Eletrônico (Lei nº 11.419/2006), na Lei do Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), dentre outras.

A Justiça do Trabalho, atenta à importância de se ter cautela quanto à produção desse tipo de prova, desenvolveu o *Programa Provas Digitais*, voltado à formação e especialização de magistrados e de servidores da Justiça do Trabalho na produção de provas por meios digitais, bem como fixou diretrizes quanto à emissão de ordens para solicitação de informações de dados armazenados (Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT nº 31).

O cuidado voltado à produção das provas digitais decorre da volatilidade do meio digital, que pode ocasionar vulnerabilidade da prova produzida, como, por exemplo, o que ocorre com as mensagens de conversas eletrônicas como as de WhatsApp, que podem ser facilmente alteradas ou mesmo criadas, e, ainda, diante do fato divulgado em reportagem veiculada pela CNN Brasil (2020) de que o monitoramento de pessoas pelo Google está sujeito a erros. O documento que é produzido em meio eletrônico:

> [...] pode, em regra, ser alterado sem esforço, em meios de armazenamento suscetíveis de regravação. Notadamente no fluxo de dados em uma rede de computadores, como a internet, a informação armazenada em meio eletrônico "assume caráter temporário, é fungível e tem grande vola-

> tilidade" (Ramos, 2014, cap. 2.2), em aparente contradição com a natureza e a própria utilidade da prova documental (Pastore, 2020, p. 64).

Destarte, doutrina e jurisprudência convergem quanto à observação de alguns requisitos para assegurar a validade das provas digitais nos processos, como a autenticidade, a integridade e a preservação da custódia. Conforme Soares (2021, p. 289):

> A autenticidade deve ser entendida como a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação ao autor do fato digital [...]. A integridade está relacionada à qualidade da prova digital que permite a certeza com relação à sua não adulteração desde o momento da realização do fato até a apresentação no processo. [...] Por fim, deve ser preservada a cadeia de custódia da prova, ou seja, é preciso garantir a autenticidade e a integridade em todo processo de produção da prova digital, nas etapas de identificação, coleta, aquisição e preservação.

Assim, na produção das evidências digitais, com a garantia da autenticidade, devem ser observadas as melhores práticas através de ferramentas como: assinatura digital; autenticação de dois fatores; registros de *log*; endereço de IP e metadados; da integridade, que podem ser obtidos através de *sites* de registros de dados que usam da tecnologia *blockchain* e emitem código *hash* ou carimbo de tempo (*timestamp*); e, preservando a cadeia de custódia, com a realização de perícia técnica ou de *sites* de registros de provas digitais como o *Verifact* e *Original My*.

Portanto, em regra, são válidas as provas digitais diante do direito das partes em utilizar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos (art. 5º, XXXV, LV e LVI, da CF/88; ODS 16, Agenda 2030; artigo 8º da CADH; e arts. 369, 370 e 411, incisos II e III, e 422, § 1º, do CPC).

4 A geolocalização como um meio de prova no processo do trabalho

A geolocalização é a possibilidade de localização de pessoas ou objetos através da sua posição geográfica, captadas por meio de dispositivos conectados à internet, satélite ou radiofrequência. As provas digitais como conversas, fotografias, filmagens e agora o monitoramento geográfico têm sido utilizadas como meio de prova no processo trabalhista (Martinez, 2020).

Por intermédio da geolocalização é possível saber o local e horário em que se encontra o dispositivo móvel do empregado. Estes sistemas são fórmulas bastante eficazes para controlar as obrigações laborais dos trabalhadores durante

a atividade profissional (Martinez, 2020) e tem sido requerida por diversas empresas, principalmente nas controvérsias sobre jornada de trabalho.

Os aparelhos celulares dotados de tecnologia que rastreia a localização de seus usuários são capazes de produzir provas expressivas dentro de um processo trabalhista, ainda mais quando se utiliza da ferramenta da geolocalização.

Esse método permite ao reclamante e à reclamada coletarem dados, a fim de fazerem provas de fatos ocorridos fora do ambiente virtual, como vínculo de emprego, horas extras, justa causa, dentre outras, ou, ao menos, demonstrar um indício a partir do qual poderá se extrair o fato que se pretende provar.

Ocorre que, em razão da hipossuficiência do obreiro, da necessidade de salvaguarda de direitos fundamentais como a privacidade e a intimidade (art. 5º, X, da CF), bem como da possibilidade de utilização de outros métodos menos invasivos (art. 2º, I e II, da LGPD), alguns doutrinadores, como Vegas Junior (2023), defendem a impossibilidade e/ou restrição deste meio de prova na seara trabalhista, principalmente quando se trata de discussão acerca da jornada de trabalho, em que existe obrigatoriedade dos cartões de ponto (Súmula nº 338 do C. TST e art. 74, § 2º, da CLT).

Lado outro, nota-se que a produção desse tipo de prova encontra amparo no Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que prevê a obrigatoriedade de manutenção dos registros de conexão (art. 5º, VIII), pelas operadoras de internet, como OI, NET, VIVO, pelo prazo de um ano (art. 13) e dos registros de acesso e aplicação de internet (art. 5º, VIII), pelo prazo de seis meses, pelos *sites* e aplicativos, como Gmail, Facebook, Instagram, entre outros. Do mesmo modo, a legislação determina a retenção e divulgação dos registros, dados pessoais e do conteúdo de comunicações privadas, mediante ordem judicial, pelos provedores de conexão e de acesso e aplicação de internet (art. 10) e, ainda, mediante requisição judicial, o fornecimento dos mesmos dados pelos responsáveis pela guarda, para formar o conjunto probatório em processo cível ou penal, em caráter incidental ou autônomo (art. 22).

Verifica-se, ainda, que a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018) permite o tratamento de dados pessoais (art. 7º, incisos II e VI) e de dados pessoais sensíveis (art. 11, inciso II, "a" e "d"), principalmente nas hipóteses de exercício regular de direitos em processo judicial, cabendo ao juízo determinar o sigilo (art. 93, IX, da CF/88) e instituir requisitos específicos para a medida, como a investigação apenas em determinado período (dia, mês, ano e horário) para que não haja extrapolação do que existe de controvérsia no processo, com base nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade (arts. 4º e 8º do CPC).

A utilização da geolocalização também prestigia os princípios da celeridade e efetividade processual, já que proporciona uma prestação jurisdicional mais ajustada a dados confiáveis, que mais se aproximam da verdade real dos fatos, em consonância com o princípio da cooperação (art. 6º do CPC).

Exemplo disto é a ferramenta de geolocalização *Veritas*, desenvolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que é capaz de gerar relatórios que facilitam muito a visualização e a interpretação dos dados de localização, inclusive com mapas, restringindo-se a dias e horários específicos, com o simples fornecimento pelas próprias partes dos dados de localização por meio do aplicativo *Google Takeout*.

Além disso, os direitos à privacidade, à intimidade e à proteção dos dados pessoais digitais (art. 5º, incisos V, X, XII e LXXIX, da CF) não são absolutos, de modo que, havendo colisão entre esses princípios fundamentas e os direitos à informação e realização da prova, consagrados nos princípios da ampla defesa e do contraditório (art. 5º, inciso LV, da CF), a solução perpassa pela aplicação da técnica da ponderação.

Robert Alexy (2008) ensina que a ponderação é feita com a aplicação da "máxima da proporcionalidade", que se subdivide em três "máximas parciais": a adequação, a necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito (Alexy, 2008, p. 118). Novelino (2014) explica essas três máximas da seguinte forma:

> A adequação entre meios e fins impõe que as medidas adotadas, para serem consideradas proporcionais, sejam aptas a fomentar os objetivos almejados [...] A necessidade (ou exigibilidade) impõe que, dentre os meios aproximadamente adequados para fomentar um determinado fim constitucional, seja escolhido o menos invasivo possível [...] A proporcionalidade em sentido estrito corresponde à "lei material do sopesamento", segundo a qual "quanto maior for o grau de não satisfação ou de afetação de um princípio, tanto maior terá que ser a importância da satisfação do outro" (Novelino, 2014, p. 504-503).

Assim, é possível afastar a incidência dos direitos fundamentais à privacidade, à intimidade e à proteção dos dados pessoais digitais quando, da análise do caso concreto, se verificar que a medida se afigura adequada, necessária e proporcional em sentido estrito, à realização de outro direito fundamental, como o contraditório e a ampla defesa.

Todavia, a controvérsia quanto à utilização da geolocalização como um meio de prova no processo do trabalho se afigura bem polêmica nos Tribunais do Trabalho, como se verificará da análise jurisprudencial realizada.

5 Análise jurisprudencial acerca da geolocalização como meio de prova

No processo do trabalho, a geolocalização tem sido utilizada como prova com a finalidade de coleta de dados de localização de celulares/*smartphones* dos reclamantes nas ações trabalhistas. Tal situação tem dividido o entendimento jurisprudencial.

Nesse tópico, serão contempladas algumas decisões de primeira instância, decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho acerca da possibilidade da utilização da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região autorizou a prova digital de geolocalização de uma empregada para averiguar sua jornada de trabalho, mas o colegiado declarou a nulidade processual e encaminhou o retorno dos autos para a primeira instância, mas esta decisão não foi favorável à Relatora que ressaltou:

> A evolução dos meios digitais e o uso da tecnologia no Poder Judiciário é irrefreável (*sic*) e, mesmo que se calcule que poderá trazer algumas consequências indesejáveis, por certo fará avançar o bom andamento processual, facilitando a dilação probatória e reduzindo a insegurança jurídica, antes gerada por outros meios de prova mais falíveis, como seria a testemunhal (TRT-1, 0100476-34.2021.5.01.0074).

A identificação de pessoas via satélite pode ser utilizada como prova de vínculo empregatício:

> CERCEIO DE DEFESA. OCORRÊNCIA. Confere-se ao juiz ampla liberdade de direção do processo, podendo determinar a produção de provas que entender necessárias e indeferir aquelas que julgar inúteis ou meramente protelatórias (art. 370 do CPC/15). Essa ampla liberdade, contudo, encontra limite na utilidade da prova, não podendo ser indeferidas aquelas que seriam indispensáveis ao esclarecimento dos fatos em discussão (TRT-1, 0100476-34.2021.5.01.0074).

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) não autorizou o uso da geolocalização do celular, haja vista que entendeu que a localização do reclamante se daria em dezenas de lugares diferentes e não na sede da empresa, não se podendo presumir se estava ou não trabalhando:

> [...] Razão não assiste à reclamada quanto ao cerceamento de defesa. Alega a reclamada cerceamento de defesa por indeferimento de prova de geolocalização

> para jornada de trabalho. Primeiramente, por se tratar de prova de trabalho externo, a geolocalização deixaria de ser proveitosa, pois a localização do reclamante se daria em dezenas de lugares diferentes e não na sede da empresa, não se podendo presumir se estava ou não trabalhando. [...] (TRT da 2ª Região; Processo: 1001464-22.2022.5.02.0703; Data: 25/5/2023; Órgão Julgador: 17ª Turma – Cadeira 4 – 17ª Turma; Relator(a): Homero Batista Mateus da Silva)

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entendeu que a geolocalização, embora possa ser admitida em determinados casos, ofende direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade e não autorizou a produção dessa prova.

> Tema: JORNADA DE TRABALHO – PROVA DIGITAL DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO. REQUISIÇÃO. OFENSA AO DIREITO AO SIGILO TELEMÁTICO E À PRIVACIDADE. Embora a prova digital da geolocalização possa ser admitida em determinados casos, ofende direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade, a decisão que determina a requisição de dados sobre horários, lugares, posições da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, com o objetivo de suprir prova da jornada a qual deveria ser trazida aos autos pela empresa. Inteligência dos incisos X e XII do art. 5º da CR (TRT3, 0011155-59.2021.5.03.0000 (MS), [PJe – assinado em 27/10/2021], disponibilização: 4/11/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud., p. 939, Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais, Relator(a)/Redator(a): Marco Antonio Paulinelli Carvalho)

No tocante à decisão da 2ª Vara do Trabalho de Joinville/SC, Processo nº 0000955-41.2021.5.12.0000, segundo Sampaio (2020) e Consultor Jurídico (2022), em decisão, o uso da geolocalização não fere a LGPD nem a privacidade, a juíza julgou parcialmente o pedido, autorizando a indicação da localização em dias úteis:

> [...] parcialmente o pedido e determinou que a pesquisa fosse feita por amostragem, indicando a localização do celular apenas em dias úteis e em 20% do período contratual. "A prova digital é mais pertinente e eficaz do que a prova testemunhal", fundamentou a juíza, afirmando que os parâmetros da pesquisa evitariam a violação à privacidade da trabalhadora (Sampaio, 2020).

Neste caso, deve-se ponderar que os dados solicitados não devem incluir conversas ou imagens de terceiros e devem estar restritos às partes envolvidas no processo. Exige-se ao executor do direito buscar entender o conceito e funcionamento, de forma a garantir a execução e elaboração efetiva das normas voltadas à era digital. Na decisão proferida, houve o entendimento de que o uso da geolocalização não se caracterizava como violação da intimidade da empregada, mas sim um novo meio de prova.

O posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região considerou válido o pedido feito por um banco para que o registro do celular de uma empregada fosse localizado e utilizado como evidência em uma ação judicial:

> PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL, CONSISTENTE EM PESQUISA DE GEOLOCALIZAÇÃO. O requerimento formulado por uma das partes no sentido de produção de determinada prova, inclusive digital, revela o exercício regular de um direito, notadamente considerando a maior solidez e alto grau de confiabilidade das informações que dela possam advir, em comparação com outros meios probatórios clássicos. Não se tratará de prova obtida por meio ilícito, nem tampouco se estará desprezando os direitos à privacidade assegurados pelos arts. 5º, X e XII, da CF e arts. 7º, I e II, e 10 da Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) quando conferido aos dados coletados o adequado sigilo, reservada sua análise às partes envolvidas no processo e com vista à confirmação dos fatos afirmados pela própria parte (TRT 12ª Região, Seção Especializada 2, Processo nº 0000955-41.2021.5.12.0000 – MSCiv, Rel. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone, j. 18/5 /2022).

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região julgou o Mandado de Segurança nº 0000328-68.2022.5.06.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador José Luciano Alexo da Silva, indeferindo a prova, sob o fundamento de que o reclamante teria invadido a sua privacidade, sem qualquer justificativa, em total afronta às disposições do art. 5º, X e XII, da CF:

> Na espécie, apesar das disposições contidas nos arts. 370 do CPC e 765 da CLT, a prova por geolocalização pretendida pelo banco não deve subsistir, isso porque, além de não se mostrar para mensurar a jornada de trabalho adequada do reclamante (Google, Twitter, Facebook, Apple), o banco está transferindo para terceiros, por intermédio do Juízo, o ônus que a ele competia. Além disso, a expedição de ofícios para as empresas que fazem a gestão de dados: Google, Twitter, Facebook, Apple, se constitui em medida extrema que envolve o sigilo telemático e não se sabe se seria restrita ao âmbito de trabalho do autor. Na verdade,

> com tais informações, o demandante teria invadida a sua privacidade, sem qualquer justificativa, em total afronta às disposições do art. 5º, X e XII, da CF, já que as provas podem ser produzidas por qualquer outra forma admitida em direito. Além disso, observa-se que a empresa TWITTER (id 6572aa4), assim como a GOOGLE (id b4e659f) peticionaram nos autos informando a dificuldade em atender à determinação judicial, fazendo que haja retardamento desnecessário da marcha processual. Por fim, importante enfatizar que a busca da verdade real, pelo fato de o reclamante, ora impetrante, não reconhecer os registros de ponto eletrônico utilizados pelo banco, deve ser aferida de acordo com os demais elementos de prova, em especial a prova testemunhal já produzida pelos litigantes, sendo desnecessária qualquer outra determinação com o mesmo objetivo (TRT 6, 0000328-68.2022.5.06.0000).

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região indeferiu a produção da prova por intermédio da geolocalização, pois o empregador teria como realizar e provar o controle por outros meios e não se valer desse meio de prova invasivo.

> RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS. PEDIDO DE PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO. INDEFERIMENTO. ALEGADO CERCEAMENTO DE DEFESA. REJEIÇÃO. A pesquisa de geolocalização do empregado para fins de prova de jornada de labor pode sobrepujar o direito à ampla defesa dos promovidos por se tratar de medida extrema que avilta direitos fundamentais do indivíduo assegurados pelos incisos X e LXXIX da CF/1988, os quais garantem a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da imagem e dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. Tal somente se justificaria caso fosse constatado que a jornada de labor do reclamante não era passível de controle por meios ordinários, o que não se verificou no caso concreto, em que a prova oral (emprestada) produzida pelo reclamante, a quem incumbia o dever processual de demostrar que tinha sua jornada de trabalho fiscalizada pelo empregador, elucidou que era plenamente possível ao ex-empregador acompanhar os horários de ativação obreira. Preliminar desacolhida (TRT7, Processo: 0000863-23.2021.5.07.0026, Acórdão, Data de publicação: 17/5/2023, Relª: Maria Roseli Mendes Alencar, Órgão julgador: 1ª Turma, Gab. Desª Maria Roseli Mendes Alencar).

No caso abaixo, apresenta-se ação proposta com o objetivo de reconhecimento de vínculo de emprego (Processo nº 0010553-36.2021.5.15.0129, acórdão do TRT da 15ª Região), diante da dificuldade da produção de prova, face ao falecimento da parte autora, foi acolhida a preliminar de cerceamento de defesa, autorizando a produção da prova digital de geolocalização, determinando o retorno dos autos para a vara de origem para proferir nova sentença.

> Com efeito, durante o curso do processo, antes da audiência de instrução, em 29.7.2021, o autor, que pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício, veio a falecer, dificultando à parte autora a produção de provas, em especial, a prova oral, da qual a parte ré se beneficiou com a oitiva de três testemunhas, cabendo a essa Especializada garantir o direito de utilização de outros meios de prova. Portanto, diante da peculiaridade do caso e da dificuldade de produção de prova pela parte autora, evidente o prejuízo causado, eis que não reconhecido o vínculo empregatício. Nesse contexto, entendo por violado o disposto no art. 5º, LV, da CF, que assegura a todos os litigantes o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Assim, acolho a preliminar de cerceamento de defesa para declarar a nulidade da sentença, determinando o retorno dos autos à Vara de origem, para a produção de prova digital, notadamente, a produção de prova da geolocalização do reclamante nos horários e dias indicados na exordial, e prosseguindo-se posteriormente, como entender de direito (TRT 15, 0010553-36.2021.5.15.0129).

Esclarece a desembargadora Rosemeire Uehara Tanaka: "Diante da peculiaridade do caso e da dificuldade de produção de prova pela parte autora, evidente o prejuízo causado, eis que não reconhecido o vínculo empregatício". De acordo com a desembargadora houve uma violação do art. 5º, LV, da CF/88.

No Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região entendeu-se que tais provas ofenderiam o direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade do reclamante, por isso se indeferiu a produção da prova pleiteada:

> PRODUÇÃO DE PROVAS DIGITAIS. Indefiro o pedido formulado pela reclamada pelos argumentos sustentados pelo patrono da reclamante, como já venho entendendo em ações semelhantes. Entendo que a prova digital poderia ser trazida pela reclamada por meio de suas próprias câmeras de segurança, se assim desejasse, além de ofensa à privacidade da reclamante, o que não se justifica nos presentes autos. Vide jurisprudência nesse sentido: "Embora a prova digital da geolocalização possa ser admitida em determinados casos, ofende direito líquido e certo ao

> sigilo telemático e à privacidade, a decisão que determina a requisição de dados sobre horários, lugares, posições da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, com o objetivo de suprir prova da jornada a qual deveria ser trazida aos autos pela empresa. Inteligência dos incisos X e XII do art. 5º da CR" (TRT11, Processo: 0000856-34.2022.5.11.0010, data disponibilização: 23/3/2023, Órgão Julgador: 4ª Vara do Trabalho de Manaus; Relª: Carla Priscilla Silva Nobre).

No que se refere ao Tribunal Superior do Trabalho, o tema ainda não foi pacificado, porém a Justiça do Trabalho começou, em 2020, a conceder formação aos magistrados e servidores para a produção de provas por meios digitais. Podemos verificar o avanço para o uso da geolocalização no processo do trabalho. Para a ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Ministra Maria Cristina Peduzzi (2021):

> As inovações tecnológicas são fundamentais para aprimorar a prestação jurisdicional ao cidadão. "Havendo tantos registros digitais de comportamentos que passam a ser objeto de controvérsia em juízo, é importante usar esses recursos na busca da verdade dos fatos no processo do trabalho. Fazer uso dessas tecnologias é aumentar a qualidade da prestação jurisdicional e da primazia da realidade. Essa iniciativa, ao lado da utilização de tantos outros sistemas eletrônicos, como o PJe, mostra que a Justiça do Trabalho está na direção do futuro".

Têm-se algumas decisões no TST, como exemplo o caso abaixo, em trâmite na 1ª Vara do Trabalho de Pelotas (Processo nº 22168-91.2022.5.04.0000), em que o reclamado requereu a produção de prova digital para que, por meio de verificação da geolocalização do reclamante nos horários em que alega ter laborado sem registro, verificar se estava de fato nas dependências do empregador, tendo sido deferido pelo juiz com o seguinte fundamento:

> Para saber se a prova pretendida acarreta ou não ofensa aos dispositivos constitucionais e legais citados pelo reclamante, impera que se defina o que se pretende provar. No caso em tela, o que pretende o reclamado é apenas saber se o reclamante, nos horários em que alega que estava laborando sem registro, estava mesmo nas dependências do banco, para isso utilizando-se dos dados de geolocalização do aparelho de telefone celular por ele utilizado. Estabelecido isso, não se verifica nenhuma ofensa ao sigilo das comunicações, pois nenhum dado relativo às comunicações efetuadas pelo reclamante com o uso de seu telefone

> celular é objeto da prova pretendida. Note-se que a obtenção dos dados pretendidos não importa interceptação de comunicações efetuadas por meio telefônico, informático ou telemático, pois, como já mencionado, nenhum dado relativo às ligações telefônicas efetuadas pelo reclamante será objeto de investigação, seja quando efetuou ligações, para quem ou por quanto tempo, pois nenhum de tais dados é de interesse da prova pretendida. Registra-se que só a interceptação do fluxo das comunicações telefônicas e telemáticas é protegida, na forma do art. 1º da Lei nº 9.296/1996 e do inciso II do art. 7º da Lei nº 12.965/2014, sendo autorizada sua utilização apenas para investigação criminal e no processo penal, não sendo alcançados por tal proteção os dados e registros armazenados nas operadoras de telefonia quanto à localização do usuário. Outrossim, não se verifica ofensa ao direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada do reclamante, pois não importa saber, acaso o reclamante não estivesse em seu local de trabalho, onde estava, com quem estava, ou quais seus roteiros de deslocamento. Demais, a obtenção de dados acerca da localização do reclamante, por meio da geolocalização do telefone celular por ele utilizado, não pode importar violação à sua intimidade quando as informações pretendidas são, exclusivamente, acerca de sua presença ou não no local de trabalho nos horários alegados na inicial. Se isso pudesse ser considerado violação da privacidade, também o seriam os registros de entrada e saída feitos por cartão-ponto ou outras formas previstas em lei para o registro das jornadas laboradas. Portanto, entendo que a obtenção de dados restritos à presença ou não do reclamante no local de trabalho nos horários declinados na inicial não importa ofensa a nenhum dos direitos por ele invocados. Assim, defiro a prova pretendida (TST, Processo 22168-91.2022.5.04.0000).

Segundo a decisão proferida, para evitar argumentos de que a prova pretendida é desnecessária face à possibilidade de prova oral por intermédio de testemunhas, enfatizou-se que "sabidamente a prova testemunhal é a mais falível das provas".

Quanto à decisão acima, foi impetrado mandado de segurança perante o TRT da 4ª Região pelo Reclamante, entendendo o Tribunal que a utilização de informações pessoais armazenadas em meios digitais, inclusive de natureza privada/íntima, possui o potencial de vulnerar direitos fundamentais da pessoa, de estatura e previsão constitucionais, caso sua aplicação se dê de forma desarrazoada, desproporcional, discriminatória, enfim, caso se restrinja

demasiadamente à intimidade e/ou à vida privada de uma pessoa sem que haja justificativa juridicamente relevante para que ocorra tal restrição a direito fundamental (TRT4).

A presente decisão foi alvo de Recurso Ordinário perante o Tribunal Superior do Trabalho, Relator Amaury Rodrigues Pinto Junior, em recente decisão no dia 10 de maio de 2023:

> Nesse contexto, tem-se que o meio de se obter a prova requerida se afigura ilegal e abusivo, ferindo direito líquido e certo do impetrante quanto a sua intimidade, privacidade e sigilo de dados telemáticos pessoais, não se podendo olvidar que a duração da jornada poderia ser constatada pelos meios ordinários de prova, tratando-se o recorrente de instituição que, inegavelmente, detém os mais diversos meios e recursos para o efetivo controle de jornada. Inarredável a ilação, pois, que a prova em questão desborda dos limites da relação empregatícia observada entre as partes, imiscuindo-se inadvertidamente na intimidade e vida privada do obreiro, colocando em xeque, portanto, até mesmo sua honra. Portanto, em que pesem os argumentos do recorrente, a decisão recorrida não merece reparos. Ante o exposto, nego provimento ao recurso (TST, ROT-22168-91.2022.5.04.000, 10/5/2023).

O TST manteve o acórdão proferido pelo TRT da 4ª Região fundamentando que tal prova seria invasiva, atingindo a intimidade e vida privada do obreiro, colocando em xeque, portanto, até mesmo sua honra.

Entretanto, recentemente, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais julgou o Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, autos do Processo nº 23218-21.2023.5.04.0000, e validou o uso da geolocalização como prova digital da jornada de trabalho de um bancário, como se observa da seguinte ementa do julgado:

> RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. COLISÃO DE PRINCÍPIOS. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS. (CF, ART. 5º, LXXIX). DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. MEDIDA ADEQUADA, NECESSÁRIA E PROPORCIONAL PARA OBTENÇÃO DA VERDADE PROCESSUAL. 1. De acordo com o Supremo Tribunal Federal, "no sistema constitucional brasileiro, direitos ou garantias que se revistam de caráter absoluto, [...] pois nenhum direito ou

garantia pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros" (STF, MS 23.452, Rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, 12/5/2020). Havendo colisão de princípios, um deles deve ceder, realizando-se a concordância prática entre eles, mediante redução proporcional do alcance de cada um, a fim de que a norma atinja sua finalidade precípua. 2. Os tribunais internacionais aceitam provas digitais, desde que haja previsão legal (CEDH, Ben Faiza c. France), os objetivos sejam legítimos e necessários em uma sociedade democrática (CEDH, Uzun c. Allemagne) e atendidos determinados critérios de validade (U. S. Supreme Corte, Daubert v. Merrell). 3. Tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, art. 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, art. 21 c/c o art. 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, art. 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo. 4. O escrutínio da validade das provas digitais exige que elas sejam adequadas (aptas ao fim colimado); necessárias (produzidas com o menor nível de intrusão possível) e proporcionais (o grau de afetação de um princípio deve ser diretamente proporcional à importância da satisfação do outro). 5. O princípio da "primazia da realidade", segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui "via de mão dupla", podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores. 6. Violaria o princípio da "paridade de armas", que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes para apoiar reivindicações, o deferimento de geolocalização somente quando requerida pelo empregado – pois ele consentiria com o tratamento de seus dados – e não pelo empregador – pois isso supostamente afrontaria o direito à intimidade/privacidade. 7. A admissibilidade de provas deve ser concebida a partir de um regime de inclusão, com incremento das possibilidades de obtenção da verdade real, conforme tendência apontada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni v. Nicaragua). 8. A diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de cooperação (CPC, art. 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, art. 77, I). 9. Não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, art. 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista

> que a proteção assegurada pela Constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si (STF, HC 91.867, Rel. Min. Gilmar Mendes, 2ª T., DJe-185 de 20/9/2012), o que tornaria qualquer investigação impossível" (STF, RE 418.416, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Pleno, DJ 19/12/2006). 10. A ponderação de interesses em conflito demonstra que a quebra do sigilo de dados (geolocalização) revela-se adequada, necessária e proporcional, conforme precedente do Superior Tribunal de Justiça (STJ, AgRg no RMS 68.487, 5ª T., 15/9/2022). 11. A Justiça do Trabalho acompanha o avanço tecnológico que permite maior segurança na utilização da prova por geolocalização. O programa VERITAS, criado e aperfeiçoado pelo TRT da 12ª Região, possui filtros que permitem reduzir os dados ao específico espaço de interesse judicial, como, por exemplo, o local da execução dos serviços do trabalhador (o que afasta completamente a ideia de violação de sigilo, afinal servirá apenas para demonstrar que o trabalhador estava, ou não, no local da prestação de serviços, sendo apenas mais preciso e confiável do que o depoimento de uma testemunha). 12. Desenvolver sistemas e treinar magistrados no uso de tecnologias essenciais para a edificação de uma sociedade que cumpra a promessa constitucional de ser mais justa (CF, art. 3º, I), para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência. 13. É tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador. 14. Neste sentido, é preciso limitar a prova de geolocalização aos dias e horários apontados na petição inicial como sendo de trabalho realizado, além de determinar que o processo seja mantido em segredo de justiça, a fim de restringir essas informações às partes e ao juiz da causa. 15. Como essas limitações não foram estabelecidas pela autoridade coatora, o provimento do recurso deve ser apenas parcial, de modo a conceder parcialmente a segurança para restringir à produção da prova, conforme acima especificado, bem como determinar que o processo seja mantido em segredo de justiça (ROT-23218-21.2023.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 14/6/2024).

O ministro Amaury Rodrigues, relator do recurso, fundamentou o acórdão não só com regras e princípios do ordenamento jurídico pátrio, mas também fez uso do direito comparado para demonstrar que a geolocalização é um meio adequado de prova, porque além de ser mais precisa do que a prova

testemunhal, no caso concreto, também não vulnerava as chamadas "Regras de Herédia", que se traduzem em regras mínimas para a difusão de informação judicial na internet, utilizadas analogicamente (art. 8º da CLT), em razão da coincidência de objetivos.

Entretanto, o julgamento não foi unânime, ficaram vencidos os ministros Aloysio Corrêa da Veiga e Dezena da Silva e a desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, para os quais, da análise do caso concreto, não se extraía a necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito da utilização de tão invasiva medida.

6 Considerações finais

A expansão do uso das novas tecnologias oriundas da Revolução 4.0 aumentou e modificou a forma de se relacionar de toda a sociedade, o que ocasionou reflexos diretos ao processo, já que os fatos e provas passaram a estar mais "presentes" no "mundo digital", do que na realidade física.

Essa transformação implica modificações de paradigmas, com o surgimento de novos princípios como o da conexão que permite ao magistrado realizar pesquisas em outros processos que tramitam eletronicamente e até mesmo na rede mundial de computadores para formar sua convicção quanto à verdade dos fatos.

Do mesmo modo, as partes passam a produzir outros meios de prova, diversos dos tradicionalmente conhecidos, já que a hiperconexão das pessoas levou a uma enorme produção de dados através de seus dispositivos de comunicação que podem ser utilizados para a demonstração dos fatos que se alegam em juízo.

Daí falar-se em provas digitais, ou seja, aquelas que podem ser produzidas, armazenadas e/ou transmitidas por meios digitais. Dentre essas se destaca a geolocalização, que consiste na possibilidade de realizar um mapeamento da localização e dos deslocamentos de um objeto ou pessoa, de forma detalhada, e que pode auxiliar em demandas complexas de jornada de trabalho, por exemplo.

No sistema processual brasileiro, as partes têm direito de utilizar os meios legais, bem como os moralmente legítimos, para provar os fatos alegados e influir na convicção do juiz (arts. 369 e 422 do Código de Processo Civil; art. 456, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho), a fim de resguardar o direito fundamental à ampla defesa (art. 5º, inciso LV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988). Ademais, é permitido ao juiz determinar as provas necessárias ao deslinde do feito (arts. 139 e 370 do Código de Processo Civil e art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Neste sentido, não há vedação legal à utilização da geolocalização como um meio de prova válido no processo do trabalho, mas é necessário que o magistrado observe alguns requisitos para determinar a produção e garanta sempre o respeito aos princípios da imparcialidade, do contraditório e ampla defesa, da privacidade e intimidade do empregado, da proteção dos dados pessoais digitais e do devido processo legal.

Apesar de toda a discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da validade e aplicabilidade das provas digitais na seara laboral, especialmente quanto ao uso da geolocalização, é notório que ela contribui para uma maior qualidade da prestação jurisdicional, seja no aspecto de proporcionar maior efetividade e celeridade para o processo ou na concretização do princípio da primazia da realidade.

Com a pesquisa realizada, concluímos que o tema ainda não é pacífico, mas o uso da tecnologia tem sido uma realidade na vida em sociedade e tem reflexos diretos nos processos judiciais, de modo que ainda se fará necessário muito debate acerca da matéria para se alcançar a almejada segurança jurídica.

Esse artigo contribuiu com a literatura quanto ao tema, porém ainda caberão novas pesquisas para acompanhamento da jurisprudência no tocante ao uso da geolocalização como um meio de prova digital no processo do trabalho.

Referências

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Lurdes Dias. *Proteção de dados pessoais no contexto laboral*: o direito à privacidade do trabalhador. Coimbra: Almedina, 2020.

ALVIM, Arruda. *Manual de direito processual civil*. 6. ed. São Paulo: RT, 2021. v. 2.

BASTOS, Athena. *Ônus da prova no novo CPC*: conceito, definição e mudanças. 2019. Disponível em: https://blog.sajadv.com.br/onus-da-prova Acesso em: 29 maio 2023.

BERNARDES, Felipe. *Manual de processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. *Marco Civil da Internet*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). *Processo 0100476-34.2021.5.01.0074*. Rio de Janeiro: Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região), 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). *Processo 1001464-22.2022.5.02.0703*. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região), 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo 0011155-59.2021.5.03.0000*. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Processo 22168-91.2022.5.04.0000*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). *Processo 0000328-68.2022.5.06.0000*. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região), 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). *Processo 0000863-23.2021.5.07.0026*. Fortaleza: Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região), 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). *Processo 000856-34.2022.5.11.0010.* Manaus: Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região), 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). *Processo 000955-41.2021.5.12.0000*. Santa Catarina: Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região), 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). *Processo 010553-36.2021.5.15.0129*. Campinas: Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região), 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *ROT-22168-91.2022.5.04.0000*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023.

CAMBI, Eduardo. *Curso de direito probatório*. 22. ed. Curitiba: Juruá, 2014.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. *A prova no processo do trabalho*. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34335/a-prova-no-processo-do-trabalho. Acesso em: 20 abr. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2020.

CNN BRASIL. *À justiça, Google admitiu que dados de localização não são precisos.* Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/a-justica-google-admitiu-que-dados-de-localizacao--nao-sao-precisos/. Acesso em: 20 jun. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. *Localização de celular de empregado pode ser usada como prova, diz TRT-12.* Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-mar-20/localizacao-celular-empregado--usada-prova-trt-12. Acesso em: 29 maio 2023.

HOUAISS, Antonio. *Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Pedro Romano *et al*. *Código do Trabalho anotado*. Anotação de Guilherme Dray. 12. ed. Coimbra: Almedina, 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010. v. 10.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Direito e processo do trabalho*: carreiras trabalhistas. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

NOVELINO, Marcelo. *Manual de direito constitucional*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

PASTORE, Guilherme de Siqueira. Considerações sobre a autenticidade e a integridade da prova digital. *Cadernos Jurídicos*, São Paulo, ano 21, n. 53, p. 63-79, jan./mar. 2020.

RODRIGUES, Rafael de Lemos. *Ônus da prova no processo do trabalho*. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-norteadores-das-provas-no-processo-do-trabalho/548827032.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho***.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020. *E-book*.

SANTOS, Moacir Amaral. *Primeiras linhas do direito processual civil*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Método, 2007.

SILVA, Isabella Roxo da. *Provas ilícitas*: aplicabilidade no processo trabalhista. Monografia, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. O ônus da prova e sua inversão no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 25, p. 162-180, 2004.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. *Prova no processo do trabalho*. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. As provas digitais no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287-295, jul./dez. 2021.

THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. *Provas no direito digital*: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 55. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. v. 1.

VEGAS JUNIOR, Walter Rosati. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 182-202, jul./dez. 2023.

Como citar este artigo:
LIMA, Andréa Ferreira; NUNES, Vanessa Ester Ferreira; VIEIRA, Carolina Mesquita. Provas digitais no processo do trabalho: a validade do uso da geolocalização. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 84-110, jul./set. 2024.

O DIREITO DO TRABALHO NA CATEGORIA DE DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL: A COMPLEXIFICAÇÃO E O EMBARALHAMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

LABOR LAW IN THE CATEGORY OF FUNDAMENTAL HUMAN RIGHTS: THE COMPLEXITY AND CONFUSION OF LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF NEW TECHNOLOGIES

João Janguiê Bezerra Diniz[1]

RESUMO: Este artigo explora a complexificação e o embaralhamento das relações de trabalho no contexto das novas tecnologias, com foco na categoria do Direito do Trabalho como um direito humano fundamental. Aborda as raízes históricas das novas tecnologias e suas implicações no Direito do Trabalho, desde as previsões filosóficas até as atuais transformações digitais. A análise inclui a reconfiguração teórico-dogmática necessária para a compreensão das relações individuais e coletivas de trabalho, bem como as novas lógicas legislativas que surgem na União Europeia. O artigo conclui com reflexões sobre as novas tecnologias e a necessidade de uma hermenêutica estruturante que garanta a proteção e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: direito do trabalho; novas tecnologias; relações de trabalho; direitos humanos; hermenêutica jurídica.

ABSTRACT: This paper explores the complexities and challenges of labor relations in the context of new technologies, focusing on Labor Law as a fundamental human right. It examines the historical roots of new technologies and their implications for Labor Law, from philosophical predictions to current digital transformations. The analysis includes the necessary theoretical and doctrinal reconfiguration to understand individual and collective labor relations, as well as the new legislative logics emerging in the European Union. The paper concludes with reflections on new technologies and the need for a structuring hermeneutic to ensure the protection and fundamental rights of workers.

KEYWORDS: labor law; new technologies; labor relations; human rights; legal hermeneutics.

SUMÁRIO: 1 Raízes históricas sobre as novas tecnologias; 2 O Direito e o Estado modernos. Do liberalismo clássico ao Estado do bem-estar social e à origem do Direito do Trabalho; 3 A reviravolta teórico-dogmática para entender as relações individuais e coletivas de trabalho; 4 As novas tecnologias. Para reafirmar o sentido protetor, a partir de uma nova compreensão sobre o trabalho subordinado; 5 O Direito do Trabalho na categoria de direito humano fundamental. Um pressuposto principiológico; 6 Conclusões; Referências.

---

1 *Doutor em Administração pela Unama; mestre em Gestão pela UFPE; graduado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco; especialista em Direito do Trabalho e Gestão de IES; professor do Centro Universitário Mauricio de Nassau. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7257870243442296.*

Recebido em: 16/8/2024
Aprovado em: 20/8/2024

1 Raízes históricas sobre as novas tecnologias

O tema tecnologia da informação e da comunicação, no âmbito do Direito do Trabalho, tem alcançado um nível acadêmico sem precedentes, tanto na literatura brasileira quanto no direito comparado, estudos que impactam na reconfiguração teórico-dogmática desse campo da ciência jurídica e exigem uma nova postura hermenêutica para a solução dos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

Em primeiro lugar, é preciso dizer que o aparecimento de novas tecnologias é algo que acompanha o gênero humano, basta ver as análises levadas a efeito sobre a origem do universo – mitologia grega, hinduísmo, cristianismo, mitologia oriental, dos povos originários.

Até mesmo na literatura de cordel, típica do Nordeste brasileiro, pode-se encontrar o lindo *Romance do Pavão Misterioso* (Andrade, 1992). Segundo Clarice de Melo Andrade (1992), foi escrito há mais de cem anos por José Camelo de Melo Resende. Trata-se de uma máquina voadora em formato de pavão e criada pelo personagem José Evangelista para livrar a donzela Creusa, aprisionada pelo pai. Dizem que tem raízes na cultura hindu ou budista.

Na filosofia grega existe esta emblemática previsão lançada por Aristóteles (1955, p. 17):

> Parágrafo quinto: Com efeito, se cada instrumento pudesse, a uma ordem dada, ou apenas prevista, executar a sua tarefa (conforme se diz das estátuas de Dédalo ou das tripeças de Vulcano, que iam sozinhas, como disse o poeta, à reunião dos deuses); se as lançadeiras tecessem as toalhas por si; se o pletro tirasse espontaneamente sons da cítara, então os arquitetos não teriam necessidade de trabalhadores, nem os senhores de escravos.

O ex-professor da Faculdade de Direito do Recife e da Faculdade Maurício de Nassau, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2024, p. 414-416), na sua última obra – *Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade* – descreve as relações do Direito do Trabalho com *biotecnologia, a engenharia genética e a informática. Do corpo obsoleto à tirania do upgrade*.

No mesmo rastro, Paula Sibilia (2002) ressalta, naquilo que hoje se passou a chamar de inteligência artificial, a possibilidade do surgimento de um homem pós-orgânico, a partir das implicações corpo, subjetividade e tecnologias digitais. Recorda as ideias do renascentista Giovanni Pico da la Mirandola. Em 1486 ele havia afirmado que a natureza humana continha "todos os elementos capazes de torná-lo seu próprio arquiteto". Em sua liberdade, seria capaz de

atos de criação, para transformar o mundo e a si mesmo. Sibilia faz menção àquelas ideias, a partir da fala de Deus, no Gênesis: "não te dei nem rosto e nem lugar algum que seja propriamente teu, que seja particular, oh Adão! [...] Não te fiz nem celeste, nem terrestre, nem mortal, nem imortal, a fim de que sejas tu mesmo, livremente, à maneira de um hábil escultor, o encarregado de forjar tua própria forma" (Sibilia, 2002, p. 10).

Ainda na fase pré-capitalista, admitiu F. Hegel (1976, p. 181) – antes de emergir a Revolução Industrial – que, "em suma, abstração da produção leva a mecanizar cada vez mais o trabalho e, por fim, é possível que o homem seja excluído e a máquina o substitua". Algo que se conecta com as análises de Sibilia (2002, p. 27-28), quando anunciava:

> proliferação de senhas, cartões magnéticos, cifras e códigos permitem o acesso a diversos serviços oferecidos pelo capitalismo da propriedade volatilizada [...] Hoje a ênfase está colocada não apenas nos *serviços*, mas, sobretudo, no *marketing* e no *consumo* [...] Mais de um século depois de sua formulação, o diagnóstico de Karl Marx a respeito do "fetichismo da mercadoria" parece estar atingindo o seu ápice, numa era em que o consumo rege todos os hábitos socioculturais.

Importante ressaltar, ideologia à parte, o caráter revolucionário da burguesia nascente, tal como foi ressaltado por Marx e Engels (2012, p. 27), na medida em que "não pode existir sem revolucionar permanentemente os instrumentos de produção; portanto, as relações de produção; e assim, o conjunto das relações sociais" (Marx; Engels, 2012, p. 28). Ainda mais extraordinário o prognóstico segundo o qual ela havia organizado uma exploração voltada para o mercado mundial e, por meio dela, "tornou cosmopolita a produção e o consumo de todos os países" (Marx; Engels, 2012, p. 28). Apresentaram ainda uma indagação pertinente, para revelar a capacidade que teve a burguesia de reunir todos os mecanismos tecnológicos e se tornar globalmente hegemônica.

> Em apenas um século de sua dominação de classe, a burguesia criou forças de produção mais imponentes e mais colossais que todas as gerações precedentes reunidas. O domínio das forças naturais, o maquinismo, as aplicações da química à indústria e à agricultura, a navegação a vapor, as ferrovias, o telégrafo, o desbravamento de continentes inteiros, a canalização de rios, o aparecimento súbito de populações – em que século anterior se poderia prever que tais forças produtivas cochilavam no seio do trabalho social? (Marx; Engels, 2012, p. 32)

O reconhecimento desse caráter revolucionário e empreendedor supera os aspectos ideológicos.

2 O Direito e o Estado modernos. Do liberalismo clássico ao Estado do bem-estar social e à origem do Direito do Trabalho

O que há de novo, também ideologia à parte, é o surgimento do Direito e do Estado modernos, que se universalizaram e se legitimaram a partir do binômio liberdade/igualdade, enquanto pressuposto que passaria a guiar o individualismo contratualista e a exigir, para os negócios jurídicos, a presença de sujeitos de direito dialogando em grau de simetria.

Mas algo não se encaixava dentro desse contexto. Surgira um modelo de contrato em que não seria possível caracterizar liberdade, igualdade e simetria entre os sujeitos de direito – o contrato individual de trabalho. Nele, alguém admite, assalaria, dirige, mantém o poder disciplinar – empregador –; do outro lado, está aquele que fica jurídica, econômica e psicologicamente subordinado – o empregado.

Embora a corrente socialista atribua à luta e à consciência de classes como responsáveis pelo aparecimento das normas gerais e especiais de Direito do Trabalho, aqui se defende que elas resultaram de um processo de conciliação de classes, sobretudo, depois da criação do Estado do Bem-Estar Social.

O Direito do Trabalho, no contexto do Estado moderno, se instituiu para regular/proteger uma relação ontologicamente desigual e se universalizou por meio de um processo político, historicamente desenhado pela Organização Internacional de Trabalho, que se ocupou de difundir os seus fundamentos – objeto, fontes, princípios, denominação, natureza jurídica, conceito, eficácia da norma no tempo e no espaço, hermenêutica, relações com outros ramos da ciência em geral e dos demais ramos do direito, finalidades –; produzir convenções, recomendações, pesquisas, livros, conferências e articulações com os respetivos países-membros.

Chega depois a União Europeia para apontar, de saída, uma outra lógica dogmático-legislativa. Enquanto as normas da OIT, para sua vigência e eficácia, exigem que as convenções sejam recepcionadas pelos Estados-membros, na União Europeia, as normas são editadas pelo parlamento e, em regra, passam a ter vigência/eficácia, dentro da sua esfera espacial, e os conflitos serão resolvidos no âmbito de um tribunal.

Mas do ponto de vista do *objeto* formulado pela teoria jurídico-trabalhista clássica, centrado no contrato individual de trabalho e no sindicalismo reformista, pouco foi apresentado em termos teórico-dogmáticos, uma vez que essas esferas não foram ultrapassadas. É o que anuncia, mais uma vez, o professor

Everaldo Gaspar, na sua trilogia – *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral* (2005); *Princípios de Direito do Trabalho: fundamentos teórico-filosóficos* (2008); e *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações* (2010).

3 A reviravolta teórico-dogmática para entender as relações individuais e coletivas de trabalho

Se o contrato individual de trabalho e a organização sindical centrada no interior das organizações não resolvem os conflitos individuais e coletivos de trabalho, é preciso refletir, no primeiro caso, sobre a cultura e o poder das organizações, desde o advento da chamada administração científica de raiz fordista-taylorista, passando pelo toyotismo até chegar-se à era da cultura empreendedorista, com seus aspectos positivos, voltados para a capacidade criadora, e seus aspectos negativos, já assinalados por Dardot e Laval (2016), na obra *A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal*, quando tentam incorporar o gênero humano na categoria *sujeito neoliberal*, responsável, em todas as circunstâncias, pelos seus sucesso e fracasso e que, por isso, não necessita de mecanismos protetores do Estado; no segundo, procurar as explicações científicas advindas das teorias dos movimentos sociais e escolher uma de suas vertentes, a fim de justificar a retomada dos movimentos coletivos organizados.

O autor deste texto e desta exposição deixa claro que não partilha de nenhuma postura extrema. Nem defende a desregulamentação total das relações de trabalho, por entender imprescindíveis os sentidos da proteção social; também não se filia à corrente socialista inserida dentre as teorias dos movimentos sociais, por entender que a luta coletiva só pode construir consensos por meio de um processo de conciliação de classes.

O panorama contemporâneo sobre as relações de trabalho permanece da maneira como Ricardo Antunes (2006), da Universidade de Campinas (SP), um dos mais prestigiados sociólogos do trabalho do planeta, prognosticou que é possível identificar os fatores que concorrem para as crises envolvendo as relações individuais de trabalho e do sindicalismo contemporâneo, este, na sua incapacidade para desencadear lutas coletivas. Para Antunes (2006, p. 209-211), as evidências empíricas, presentes em várias pesquisas, demonstram

> que o mundo do trabalho sofreu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz, de um lado, na diminuição da classe operária tradicional e, do outro, numa significativa subproletarização do trabalho, decorrente das formas diversas

> de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se uma "heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho" [...] há um múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural.

Os modos e as relações de produção capitalistas experimentam também metamorfoses desconcertantes. O desmantelamento do Estado de bem-estar fez surgir o ultraliberalismo global responsável pelas patologias sociais contemporâneas, a ameaça ao meio ambiente, à natureza, aos patrimônios histórico, artístico e cultural.

Em meio às duas proposições radicais – crença na força única exclusiva do mercado, em sua capacidade empreendedora de tudo fazer e de tudo resolver; e crise estrutural do capital, última etapa da sociedade moderna capitalista rumo ao seu desaparecimento – surgem ideias alternativas.

Conforme assinalam Alethea Previato Costa e Hélio Henkin (2020, p. 379), é preciso acreditar nas mudanças paradigmáticas em curso, uma vez que "o lucro a qualquer custo já não impera soberano no mundo capitalista". Lucrar enxergando os seus valores sociais significa cuidar do meio ambiente, da natureza, da dignidade da pessoa humana trabalhadora. Afirmam que

> foram encontradas no Capitalismo Consciente, Empresas Humanizadas, Capitalismo Solidário, Capitalismo Sustentável e do Capitalismo do Valor Compartilhado, ideias de boas práticas no mundo do trabalho direcionando as empresas às novas necessidades da sociedade, especialmente no que se refere à valorização do trabalho humano (Costa; Henkin, p. 379).

4 As novas tecnologias. Para reafirmar o sentido protetor, a partir de uma nova compreensão sobre o trabalho subordinado

Algumas perguntas, que parecem velhas diante das novidades tecnológicas, devem estar no centro das grandes discussões envolvendo esse campo da ciência jurídica: continuidade, contraprestação, subordinação; o trabalho vinculado à atividade principal ou secundária da empresa – não avulso, não eventual, não autônomo – continuam sendo elementos fundamentais para entender/caracterizar/definir a existência ou inexistência de um contrato individual de trabalho?

As novas tecnologias, que permitem trabalhos prioritariamente em domicílio, perambulantes, à distância, em nuvens – dia, hora, mês, ano –, alteram o significado teórico-dogmático incorporado pela doutrina clássica há tantos anos?

Arion Saião Romita (1979, p. 84), um doutrinador clássico, não socialista, já havia dito, em 1979:

> A subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica. *Basta a possibilidade jurídica* dessa atuação. Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado.

O problema agora é saber se as novas tecnologias foram capazes de mexer com a estrutura clássica que sedimentou a tipificação do contrato individual centrada em relações continuadas – não avulsas –; que guardem correspondência com a finalidade principal ou secundária da empresa – não eventual –; sejam onerosas, pressupondo uma remuneração – e subordinadas, quer dizer, não sejam uma atividade autônoma, livre do comando direto ou indireto da empresa.

Esse é o perfil clássico, na compreensão de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, no rastro da *subordinação objetiva*, embora Mauricio Godinho Delgado, outro jurista mineiro, refira-se à *subordinação estrutural*. Salienta André Gonçalves Zipperer (2019, p. 110) que,

> Segundo Delgado, nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmoniza (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas, específicas da chefia, o fundamental é, então, que esteja vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

O autor aponta, no entanto, as dificuldades levadas a efeito entre as modalidades *on-line* e *off-line* ou aquelas executadas por meio das plataformas digitais, entre plataformas – *crowdwork* ou trabalho-de-multidão –, o que talvez implique o reconhecimento de um terceiro gênero de relações de trabalho.

O fato é que, nessa esfera, além de ainda mais complexificadas, apresentam um embaralhamento sem precedentes, quando o tema se vincula à autonomia, à hiperterceirização e ao enfraquecimento da classe-que-vive-do-trabalho, pela sua incapacidade de empreender movimentos e negociações coletivas.

Um problema desconcertante para as vivências jurisdicionais, em todo planeta – da Europa, à Ásia, aos países de tradição anglo-saxônica, à América Latina –, uma vez que ainda não se formou uma uniformidade jurisprudencial sobre reconhecimento de vínculo empregatício e ao acolhimento dos direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora, numa esfera tão multifacetada.

Na mesma obra, Zipperer (2019) se afasta das duas soluções postas pela doutrina – a de reconhecimento do vínculo empregatício para todos os plata-

formizados; do não reconhecimento e de sua autonomia não empregatícia – e reforça os argumentos lançados do grupo liderado pelo jurista francês Alain Supiot (1998, p. 214), uma vez que

> o trabalhador empregado, no sentido do contingente protegido sob a segurança da subordinação plena, deve ser seguido por um novo *status* de classificação do trabalho com base em uma abordagem mais abrangente, capaz de conciliar a necessidade de liberdade e de segurança.

Conforme assinala Antônio Carlos Aguiar (2018), no seu livro *Direito do Trabalho 2.0 – digital e disruptivo –*, vivencia-se a disrupção, *think tank* transumanismo, robôs como atores, sociodigitais, teste de Turing e singularidades. Para ele, o seu trabalho tem como objetivo instigar os leitores a entender o mundo digital, do novo e disruptivo universo, as comunidades virtuais, as empresas virtuais e aquilo que ele acredita ser uma democracia virtual, própria do Direito do Trabalho.

Descreve Vanessa Patriota da Fonseca (2024) a força das novas tecnologias, mas ressalta que é por dentro dela que ressurgirão as lutas coletivas, para estancar o processo corrosivo desencadeado pela reestruturação produtiva, o desmoronamento do Estado de bem-estar social. Admite ainda que uma nova hermenêutica também deve ser elaborada, a fim de orientar as práticas jurisdicionais na aplicação das normas trabalhistas. A sua tese chama-se *DÉJÀVU: a precarização no trabalho plataformizado e a importância de uma hermenêutica estruturante que garanta a efetividade dos direitos trabalhistas*.

5 O Direito do Trabalho na categoria de direito humano fundamental. Um pressuposto principiológico

Foi o jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez (1978) o primeiro a formular os princípios desse ramo do Direito. Um tema que aparecia de forma dispersa, espalhada, na literatura comparada – incluído, sobretudo, nos estudos dirigidos às fontes.

Para ele, haveria um princípio nuclear, o *Princípio da Proteção*, na medida em que as relações de trabalho se constituem como relações desiguais entre os sujeitos do contrato individual de trabalho. Deste princípio apareceriam os demais: *Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos*, *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego*, *Princípio da Primazia da Realidade*, *Princípio da Razoabilidade* e *Princípio da Boa-Fé*.

Anos depois, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade reelabora aqueles princípios (2008) e os inclui na sua Teoria Geral (2022), princípios que aparecem epistemologicamente como fundamentos de validade do Direito do

Trabalho. Logo, não resultam de uma versão indutivista – soma das experiências jurídicas para fundamentar os princípios. Eles resultam de um processo dialético – concreto-abstrato-concreto; tese-antítese-síntese – que servem de fundamento de validade para o próprio sistema normativo e não ao contrário.

Se o Direito do Trabalho surge por meio das lutas coletivas, procurou suprir as lacunas deixadas por Américo Plá Rodríguez (1978) e seus seguidores, e incluiu as relações sindicais e a negociação coletiva no contexto dos princípios. O *Princípio da Proteção* passou a denominar-se *Princípio da Proteção Social*. Ele ampliou o *objeto* desse campo do direito – para além do trabalho subordinado, incluir o trabalho livre e criativo. Por fim, escreveu mais dois princípios: *Princípio da Democratização da Economia e do Trabalho* e o *Princípio do Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano Fundamental*.

Esta última configuração vem relacionada a outros *pressupostos*, uma vez que o Direito do Trabalho, na sua teoria, aparece ainda no capítulo que trata da *Natureza Jurídica* (Andrade, 2022, p. 505-501) e nas *Relações com outros Ramos do Direito*. No caso, com os *Direitos Humanos* (Andrade, 2022, p. 475-482).

Everaldo Gaspar tece toda aquela versão analítica, para além da cultura e do poder das organizações, quando lança mão da *teoria social crítica* e da *crítica filosófica da modernidade*. Deixo aqui a sua referência (1989), nos seguintes termos:

> Para Marcuse (1989, p. 10) o trabalho é visto na sua dimensão ontológica, isto é, 'um conceito que apreende o ser da própria existência humana como tal'. Ele rechaça a concepção dada pela moderna ciência do trabalho, que não englobaria os seus caracteres fundamentais, por isso revela o seu lado penoso "da caracterização como fardo". Reivindica, o aludido filósofo, um trabalho libertado da alienação e da coisificação, "para que ele se torne novamente aquilo que é conforme a sua essência: a realização efetiva, plena e livre do homem como um todo em seu mundo histórico" (*Idem*, p. 44).

Traz esse tema para e experiência jurídica, sugerindo a ampliação do *objeto* do Direito do Trabalho, por meio da inserção da *Economia Social e Solidária* e da adoção de uma *Renda Universal Garantida*, a fim de abrigar o trabalho livre e criativo na esfera protetiva.

6 Conclusões

Se se tem como *objeto* do Direito do Trabalho, numa sociedade dividida em classes, apenas o trabalho subordinado, constituído por meio do contrato de

emprego, é preciso, nessa mesma sociedade, incluir, nos sentidos da proteção, o trabalho vinculado à ontologia do ser social.

O autor deste texto mantém a sua perplexidade diante de tantas transformações; afasta-se do liberalismo clássico, que desqualifica os sentidos da proteção criticados, desde o século XIX, pela Encíclica *Rerum Novarum* de Leão XIII e pelo Estado de bem-estar social; afasta-se também das teorias socialistas, centradas nas lutas de classe e reafirma a sua convicção num projeto coletivo que resulta da conciliação entre os sujeitos da relação de emprego. Para manter a sua crença no Direito do Trabalho como ramo da ciência jurídica que se ocupa da proteção e da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Reafirma, ainda, a sua crença na possibilidade de o trabalho humano ser sempre ressignificado; que não seja tragado pelas novas tecnologias; que as máquinas inteligentes, dentro de um processo produtivo saudável, sejam aliadas do gênero humano e contribuam para libertá-lo do trabalho embrutecedor.

Por fim, não se deve jamais temer ou pedir benção à mamãe máquina! Conforme deixou transparecer, em 1933, o poeta alagoano Jorge de Lima (1980, p. 313), em tom de ironia e de desprezo a essa postura:

MAMÃE MÁQUINA

Libertai-me do ar,
Libertai-me do fogo,
Libertai-me da água,
Libertai-me da terra.
Sou escravo da máquina.
Transformo lobo em cão doméstico,
transformo raposa em lulu,
transformo, venço, faço tudo, tudo,
pois eu mesmo sou lulu, lobo e sou raposa,
e sou escravo da máquina
e sou escravo da máquina.
Ando na água, ando na terra.
Ando no ar, ando fogo.
Mas como?
Tomando bênção à Mamãe Máquina.
Bênção, Mamãe Máquina!

Para que a *inteligência artificial* e as *máquinas inteligentes* se submetam à *inteligência humana* e a ela estejam sempre e sempre subordinadas.

Referências

AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0*: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018.

ANDRADE, Clarice de Melo. *Cordel on-line*: um estudo sobre as transformações culturais e tecnológicas do cordel. Recife: Unicap/Departamento de Comunicações, 1992. (Texto avulso)

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica*: os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações. São Paulo, 2010).

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica*: os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Princípios de direito do trabalho*: fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Teoria geral do direito do trabalho*: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Perdizes, SP: Boitempo, 2006.

ARISTÓTELES. *A política*. São Paulo: Atena, 1955.

COSTA, Alethea Previato; HENKIN, Hélio. Os princípios do capitalismo consciente aplicados na valorização do capital humano como estratégia de competitividade e lucratividade. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). *A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista*: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: CirKula, 2020. p. 353-383.

FONSECA, Vanessa Patriota da. *DÉJÀVU*: a precarização no trabalho plataformizado e a importância de uma hermenêutica estruturante que garanta a efetividade dos direitos trabalhistas. Recife: PPGD-UFPE, 2024. (Texto avulso)

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Princípios de filosofia do direito*. Lisboa: Martins Fontes, 1976.

LIMA, Jorge de. *Mamãe máquina*: poesias completas. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. v. 2.

MARCUSE, Herbert. *Cultura e sociedade*. São Paulo: Paz e Terra, 1988. v. 2.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. Porto Alegre: L&PM, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

SIBILIA, Paula. *O homem pós-orgânico*: corpo, subjetividade e tecnologias digitais. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

SUPIOT, Alain (coord.). *Transformation of labour and future of labour law in Europa*. 1988. p. 46. Disponível em: http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf.

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.

Como citar este texto:
DINIZ, João Janguiê Bezerra. O direito do trabalho na categoria de direito humano fundamental: a complexificação e o embaralhamento das relações de trabalho no contexto das novas tecnologias. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 111-121, jul./set. 2024.

PLATAFORMAS ODR COMO ALTERNATIVA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS NO BRASIL

ONLINE DISPUTE RESOLUTION PLATFORMS AS AN ALTERNATIVE FOR RESOLVING LABOR DISPUTES IN BRAZIL

Bruno Furtado Silveira[1]

RESUMO: Este artigo tem como principal objetivo analisar as possibilidades de utilização de plataformas digitais, também chamadas pelo acrônimo ODR (*online dispute resolution*), como uma ferramenta extrajudicial de resolução de conflitos e, mais especificamente, como um mecanismo para resolver litígios trabalhistas. Nessa temática, ganham destaque iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão que, além de incentivar a autocomposição, determinou que os Tribunais brasileiros criem sistemas digitais de solução de controvérsias, chamados de SIREC, que possuem diversas semelhanças com as plataformas ODR. As mencionadas plataformas ODR têm a finalidade de solucionar litígios antes mesmo que estes resultem em ações judiciais. Serão abordados os desafios para a implementação de plataformas ODR para a solução de litígios trabalhistas no Brasil, como os relacionados à imparcialidade do processo, vieses algorítmicos, adaptação às peculiaridades das normas trabalhistas brasileiras e abrangência da quitação em um eventual acordo. O artigo foi desenvolvido por revisão bibliográfica e adota o método hipotético-dedutivo, chegando à conclusão de que seria possível utilizar, no Brasil, as plataformas ODR para resolver controvérsias relacionadas ao Direito do Trabalho, considerando o modelo multiportas de solução de conflitos.

PALAVRAS-CHAVE: ODR; litígios trabalhistas; Justiça do Trabalho; Brasil.

ABSTRACT: The main objective of this paper is to analyze the possibilities of using digital platforms, also known by the acronym ODR (online dispute resolution), as an extrajudicial tool for resolving conflicts and, more specifically, as a mechanism for resolving labor disputes. In this area, initiatives by the National Council of Justice stand out, a body that, in addition to encouraging self-composition, determined that Brazilian Courts create digital dispute resolution systems, called SIREC, which have many similarities with ODR platforms. The purpose of this ODR platforms is to resolve disputes even before they result in legal action. The challenges for implementing ODR platforms for resolving labor disputes in Brazil will be addressed, such as those related to the impartiality of the process, algorithmic biases, adaptation to the peculiarities of Brazilian labor rules and the scope of discharge in any agreement. The paper is developed through a bibliographical review and adopts the hypothetical-deductive method, reaching the conclusion that it would be possible to use ODR platforms in

---

1 *Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; doutorando em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito (Fadisp); mestre em Direito pela Universitat de Girona (UDG), Espanha. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3733894117146889. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8817-4010. E-mail: brunofsilveira@trt15.jus.br.*

Recebido em: 6/8/2024
Aprovado em: 17/8/2024

Brazil to resolve controversies related to Labor Law, considering the multi-door model of conflict resolution.

KEYWORDS: online dispute resolution; labor disputes; Labor Court; Brazil.

SUMÁRIO: 1 Meios alternativos de solução de controvérsias; 2 Panorama geral das plataformas ODR; 3 Sistema informatizado para a resolução de conflitos por meio da conciliação e mediação – SIREC – Resolução nº 358/2020 do Conselho Nacional de Justiça; 4 *Online Dispute Resolution* (ODR) em conflitos de natureza trabalhista; 5 Conclusão; Referências.

1 Meios alternativos de solução de controvérsias

A existência de conflitos é inerente à vida social. Alguns destes conflitos são resolvidos pelas próprias partes, enquanto outros requerem a intervenção de terceiros. Algumas demandas exigem intervenção judicial, como casos criminais, disputas de direito de família envolvendo crianças e adolescentes, etc. Porém, em inúmeras outras situações da vida social, é possível que as partes optem por resolver seus conflitos por outros meios que não o Poder Judiciário. Nesta última categoria de litígios, as partes podem optar por submeter a controvérsia a uma plataforma ODR (*online dispute resolution*). Este mecanismo é apenas um dos exemplos de meios alternativos de resolução de litígios.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) utilizou esse termo de forma enfática ao editar a Resolução nº 125/2010. A referida resolução do CNJ regulamenta a conciliação e a conciliação no âmbito do Poder Judiciário. O espírito da norma é fornecer alternativas para a resolução de conflitos sem a necessidade de decisão judicial. O art. 1º da Resolução estabelece uma política judiciária nacional para o tratamento adequado de conflitos de interesses.

Não resta dúvida que o objetivo central do Conselho Nacional de Justiça com a edição da Resolução nº 125 foi substituir a cultura do litígio pela cultura da paz:

> A Resolução de nº 125 do CNJ abriu o caminho para a instituição de uma "Política Nacional de Tratamentos dos Conflitos", atendendo à necessidade de internalização e disseminação social de que todo sistema de resolução de conflitos depende. Mais do que a regulamentação de condutas e a fixação de procedimentos, seus dispositivos foram idealizados para exercerem um papel predominantemente educativo e muito pouco sancionatório. O plano era, na terminologia de um de seus principais incentivadores, a disseminação de uma "cultura da paz", em comparação à "cultura da sentença", que caracterizaria o perfil litigante na sociedade brasileira (art. 2º da Resolução nº 125)[2].

2 Salles; Lorencini, 2020, p. 23.

À medida que as dinâmicas social e econômica mudam, o Poder Judiciário tem-se revelado incapaz de resolver todas as demandas em um prazo razoável. A submissão de litígios ao Judiciário muitas vezes não satisfaz os desejos dos indivíduos. Entre os fatores de insatisfação com o Judiciário, os mais proeminentes são a lentidão, a incapacidade de realizar uma avaliação completa dos fatos em questão, a publicidade dos processos e o potencial para um grande número de recursos.

O conceito de acesso à justiça como sinônimo de acesso a um sistema jurídico justo é de grande importância para este estudo. Cândido Rangel Dinamarco considera esse aspecto, ao afirmar que ter acesso à justiça não é o mesmo que ingressar com uma ação judicial:

> O conceito de acesso à justiça, no mundo contemporâneo, deve ser compreendido como a garantia de entrada a um justo processo, capaz de proporcionar a resolução de controvérsias com rapidez, segurança e efetividade, mediante a implementação de mecanismos de pacificação social que permitam a desobstrução da jurisdição estatal, esta vocacionada àquelas lides incompossíveis por outros meios. A rápida transformação e interação entre os povos, por força da globalização, assim também a nova era dos direitos, fez exsurgir o anseio da sociedade por formas alternativas e extrajudiciais de prevenção e resolução de conflitos intersubjetivos, dos quais são exemplos notórios a mediação e a arbitragem[3].

Em princípio, não existe uma dinâmica conflituosa entre a jurisdição estatal e outros meios de resolução de controvérsias. Fernanda Tartuce esclarece que as diferentes formas de se resolver controvérsias são complementares e possuem seus respectivos campos de aplicação:

> Vale destacar que não há pretensão de substituir a via judiciária por outras instâncias de composição de conflitos; busca-se, em realidade, disponibilizar mecanismos adicionais para permitir a adoção de vias adequadas ao tratamento das controvérsias em relação de complementaridade com o mecanismo jurisdicional clássico[4].

Há um crescente prestígio de métodos alternativos de resolução de litígios, principalmente no âmbito extrajudicial. Por exemplo, recentemente, a nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021) prevê explicitamente a possibilidade de utilização da arbitragem, mediação e também do comitê de resolução de disputa (*dispute board*) na celebração de acordos no

3 Salomão, 2017, p. V.

4 Tartuce, 2021, p. 154.

âmbito de procedimentos licitatórios. Essa disposição da nova Lei de Licitação diz respeito a litígios sobre direitos disponíveis, tais como aqueles relativos à reconstrução do equilíbrio econômico e financeiro do contrato, incumprimento de obrigações contratuais por qualquer uma das partes, cálculo de indenizações (art. 151, § 1º), inclusive quanto a controvérsias relacionadas à extinção do contrato (art. 138, II).

A consideração apenas do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição, dispositivo que garante o direito de ação, poderia levar o intérprete a acreditar que o Poder Judiciário seria a única instituição apta a resolver litígios surgidos na sociedade. No entanto, esta interpretação ignora o fato de que diversos outros entes, inclusive de âmbito privado, também são aptos a solucionar controvérsias, como são exemplos a arbitragem e as plataformas de resolução de litígios *online*, também chamadas de ODR (*online dispute resolution*). A própria estrutura do processo judicial muitas vezes não se alinha com os desejos das partes, tornando as plataformas de ODR a opção mais adequada para a resolução de certos conflitos. Além disso, é importante respeitar a autonomia das partes que optaram por resolver o seu litígio através de uma plataforma de ODR.

No Brasil, existem vários caminhos dentro do sistema jurídico que tratam conflitos relacionados a direitos patrimoniais disponíveis. A mediação, a conciliação e, particularmente, as plataformas ODR são exemplos de métodos alternativos de resolução de controvérsias fora do sistema judicial tradicional. Muito embora as plataformas ODR sejam utilizadas de forma incipiente no Brasil, a experiência exitosa em diversos outros países nos leva a acreditar no potencial significativo dessa ferramenta alternativa de composição de litígios.

O presente artigo foi desenvolvido por meio de revisão bibliográfica, sob a perspectiva do método hipotético-dedutivo. Considerando o modelo multiportas de solução de conflitos preconizado pelo CNJ, conclui-se que seria viável se valer das plataformas ODR para resolver controvérsias trabalhistas no Brasil.

2 Panorama geral das plataformas ODR

O conceito de *Online Dispute Resolution* (ODR) é tratado por Dierle Nunes e Camilla Paolinelli:

> Apesar de não existir consenso em torno de um conceito único para as *Online Dispute Resolution* (ODR), no geral, é possível dizer que consistem na "aplicação da tecnologia da informação e comunicação para prevenir, gerenciar e resolver conflitos". Como se afirmou com Malone, a ideia central da ODR é a possibilidade de utilizar uma variedade de tecnologias de informação e comunicação que variam

> do simples serviço de bate-papo ou videoconferência, à utilização de inteligência artificial para obtenção de propostas de solução por modelos algorítmicos. Não se trata de um *software* específico, mas do uso intencional da tecnologia para facilitar a resolução de problemas[5].

As plataformas ODR atualmente encontram grande receptividade em países como os Estados Unidos, onde milhões de disputas entre consumidores e empresas são resolvidas por meio de plataformas virtuais, sem a interferência do Poder Judiciário[6].

Essas plataformas são inovadoras quanto à abordagem para a resolução de litígios através de tecnologia digital, facilitando a comunicação, as tratativas negociais e a tomada de decisões entre as partes envolvidas, evitando muitas vezes a necessidade de se acionar o Poder Judiciário.

Segundo especialistas da área, existem duas gerações de plataformas ODR. A geração inicial envolve a utilização da tecnologia, mas a intervenção humana é o fator crucial no processo de planejamento e tomada de decisão. Na primeira geração, a tecnologia desempenha um papel secundário, auxiliando principalmente na facilitação da troca de informações entre as partes envolvidas e o mediador neutro.

Por outro lado, a inteligência artificial e outras ferramentas tecnológicas tornaram-se componentes fundamentais na evolução das plataformas ODR de segunda geração. Nesta geração, a plataforma assume um papel de destaque no processo de tomada de decisão, minimizando ou eliminando efetivamente o envolvimento tanto das partes em litígio como do terceiro neutro[7].

A plataforma ODR mais conhecida pertence ao *site* norte-americano de compras eBay, por meio da qual tramitam mais de 60 milhões de disputas por ano[8]. Se a tentativa de solução amigável restar frustrada, as partes podem incluir os seus argumentos e provas na plataforma ODR do eBay, sendo a disputa decidida por funcionários especializados[9].

A mediação possui diversas afinidades com as plataformas ODR. Por envolver as plataformas apenas direitos disponíveis e partes plenamente capazes é possível e recomendável abrir mais esse canal para que elas próprias exerçam a responsabilidade de encontrar uma solução para a controvérsia. Com isso, se permite a promoção da cultura da pacificação social preconizada na Política

5 Nunes; Paolinelli, 2021, p. 4-5.
6 Câmara de Mediação e Arbitragem Especializada, 2024.
7 Amorim, 2024.
8 Manincor, 2024.
9 *Idem.*

Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, prevista na Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça.

A Lei nº 13.140/2015 e a doutrina estabelecem algumas características essenciais da mediação. A primeira dessas características é a presença de um terceiro imparcial que não possui poder decisório. Outra característica da mediação é o simples auxílio ou incentivo do mediador para que as partes resolvam por si o conflito instaurado. É possível que a plataforma ODR realize apenas a aproximação entre as partes, por meio de negociações sincronizadas ou assíncronas. Nessa configuração, a plataforma substituiria a entidade do mediador. Tratar-se-ia de um mediador não mais constituído por uma pessoa física, mas sim por um recurso tecnológico.

Apesar de ainda ser incipiente no Brasil a utilização de plataformas ODR, em 2014 surgiu o *site* www.consumidor.gov.br, criado pelo governo federal para possibilitar o registro de reclamações, a realização de negociação e eventual acordo entre consumidores e fornecedores de bens e serviços, independentemente da judicialização da controvérsia.

Ganharam bastante destaque no meio jurídico brasileiro algumas decisões judiciais que determinaram a obrigatoriedade de se realizar ao menos uma tentativa de solução extrajudicial da controvérsia antes do ingresso da ação judicial que diga respeito a relações de consumo[10]. Em muitas dessas decisões é indicada, especificamente, a necessidade de prévia tentativa de acordo junto à plataforma digital www.consumidor.gov.br, mesmo no caso em que inexiste previsão contratual anterior estabelecendo a necessidade de tentativa extrajudicial de solução do litígio.

Além disso, cabe mencionar a iniciativa do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, que lançou o Projeto Solução Direita Consumidor, por meio do qual disponibiliza *link* que direciona o usuário ao *site* www.consumidor.gov.br[11].

Alguns operadores do direito são entusiastas da utilização de plataformas ODR, sobretudo em disputas sobre Direito do Consumidor, defendendo, inclusive, a extinção do processo, caso não ocorra a comprovação do uso dessas plataformas antes de se ingressar com o processo judicial.

Rodolfo Mancuso se manifesta favoravelmente aos meios extrajudiciais de solução de conflitos. Apesar de não fazer menção às plataformas ODR, seus fundamentos são perfeitamente aplicáveis à utilização dessa ferramenta:

---

10 A vara única da Comarca de Araquari, Santa Catarina, em ações judiciais envolvendo relações de consumo, adotou a praxe de se suspender o processo por 60 dias, para que a parte autora registre a sua demanda no *site* www.consumidor.gov.br, como exemplifica o despacho publicado no dia 27/10/2017 no Processo nº 0301352-63.2017.8.24. 0103.

11 Rio Grande do Sul, 2024.

> [...], muito ao contrário do que uma percepção superficial ou desavisada pode intuir, a prestação judiciária, para ser eficiente e preservar-se numa boa relação custo-benefício, deve se oferecer como um *posterius* (o *last resort* a que alude a doutrina norte-americana), ou seja deve operar sob um registro residual ou subsidiário, após tentadas ou esgotadas outras possibilidades de recepção, manejo e resolução do conflito. [...]

Por outro lado, há ressalvas na doutrina sobre a ampla utilização das plataformas de resolução de conflitos, como destaca Amanda Fernandes:

> Outrossim, embora a plataforma digital do "consumidor.gov.br" seja uma ferramenta do governo conveniente e vantajosa para a facilitação e promoção de interação entre consumidor e fornecedor, no fim das contas, o mecanismo de resolução de disputas que é utilizado pelas partes é a negociação direta. Assim, as preocupações legítimas que surgem com relação à vulnerabilidade das partes na negociação informal tradicional também surgem na negociação *online*.
>
> O condicionamento do direito de ação do consumidor deve levar em conta a possibilidade de ele não ter qualquer conhecimento sobre o procedimento *online* ou, ainda, de lhe faltar meios para realizá-lo (a começar, por exemplo, pela conexão de banda larga à internet para acessar a plataforma). Ainda que a parte seja, por óbvio, representada por advogado no processo, não necessariamente ela contará com o auxílio deste para manusear a plataforma, nem para compreender quais são os riscos, interesses e chances de êxito na negociação[12].

Entende-se que são salutares as iniciativas no sentido de incentivar as soluções extrajudiciais das controvérsias. Com efeito, diversas pretensões poderiam ser resolvidas pelo contato direto das partes, que é enormemente facilitado por ferramentas eletrônicas. Contudo, compartilha-se das ressalvas apresentadas por parte da doutrina, sobretudo relacionadas à hipossuficiência de uma expressiva parcela da população brasileira.

3 Sistema informatizado para a resolução de conflitos por meio da conciliação e mediação – SIREC – Resolução nº 358/2020 do Conselho Nacional de Justiça

O tratamento de conflitos no cenário jurídico atual tem sido muito influenciado pela tecnologia. As plataformas de resolução de litígios *online*

12 Fernandes, *E-book* (p. 6347-6354).

(ODR) surgiram como um exemplo proeminente da fusão entre lei e tecnologia. A introdução dessas plataformas apresenta uma solução prática e eficaz para prevenir e resolver disputas nas mais diversas áreas do Direito.

Muito embora a utilização dessas plataformas tenha uma experiência consolidada em outros países, sua aplicação no Brasil ainda é incipiente, sobretudo no que diz respeito aos litígios trabalhistas. As iniciativas pioneiras no Brasil sobre a utilização de plataformas ODR dizem respeito à controvérsia sobre Direito do Consumidor. Observamos o exponencial crescimento da digitalização de produtos e serviços desencadeado com a pandemia de covid-19 e subsequente *lockdown*, a partir do ano de 2020. A situação emergencial de saúde pública obrigou as diferentes esferas do Poder Judiciário a realizar rapidamente a migração para o mundo digital.

Levando em consideração essa situação emergencial, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou, em 2 de dezembro de 2020, a Resolução nº 358, por meio do qual são estabelecidos os requisitos gerais do sistema informatizado para a resolução de conflitos por meio da conciliação e mediação, denominado SIREC.

Podemos observar que a Resolução nº 358 do CNJ não faz menção ao termo ODR (*online dispute resolution*) ou mesmo a expressão equivalente. O conjunto da referida resolução deixa claro que o SIREC deve ser desenvolvido e implementado no âmbito da estrutura de cada tribunal. Nesse sentido, o CNJ não teria estabelecido a implementação de plataformas ODR no âmbito do Poder Judiciário, mas sim adotado a mesma lógica dessas no bojo do SIREC.

Susskind considera que as plataformas ODR são exclusivamente aquelas criadas e mantidas pela iniciativa privada, muito embora existam opiniões em sentido contrário por parte de estudiosos da intersecção entre Direito e tecnologia. Sem embargo, o mesmo autor reconhece as grandes vantagens em se adotarem mecanismos das ODR no âmbito do Poder Judiciário:

> A expectativa geral era que o nosso grupo assumisse que a resolução de disputas *online* (ODR) era um subconjunto eletrônico de soluções alternativas de resolução de disputas (ADR), e que identificaríamos as oportunidades mais promissoras para desviar casos do tribunal para algum tipo de serviço de ODR do setor privado. Os casos recentes de sucesso mundial das ODR deram esperança de que esta poderia ser a resposta àqueles que perguntaram como poderíamos reduzir a carga de casos de nosso sobrecarregado sistema judicial público. Muito cedo, porém, nós tivemos uma ideia muito diferente – em vez de exportar casos dos tribunais para a incipiente indústria de ODR,

> por que não importar técnicas de ODR e torná-las parte do sistema judicial?
>
> Este foi um grande salto. Mas por que não? Se o ODR fosse tão promissor, por que não abraçar estas tecnologias, com vista a alargar e melhorar o serviço judicial e, por sua vez, aumentar a confiança nos tribunais públicos e no estado de direito. Queremos que alguns dos créditos desta inovação sejam vinculados aos nossos tribunais em dificuldade, bem como aos empresários que se dedicam ao ODR[13] (tradução livre).

Adota-se a premissa de que as ODR são constituídas apenas pelas plataformas privadas que visam à solução *online* de litígios. Nessa perspectiva, o SIREC não seria propriamente uma plataforma ODR, tendo em vista sua inerente vinculação ao Poder Judiciário. Apesar disso, não resta dúvida que o SIREC compartilha diversas características com as plataformas ODR. Em razão disso, justifica-se a análise no presente trabalho do sistema SIREC, na forma em que é regulamentado pelo Conselho Nacional de Justiça.

A referida resolução do CNJ, em seu art. 1º, estabelece o prazo máximo de 18 (dezoito) meses, a partir da sua entrada em vigor, para que os tribunais brasileiros disponibilizem ao público o sistema informatizado para a resolução de conflitos por meio da conciliação e mediação, denominado de SIREC. Trata-se de um prazo que já se esgotou em meados do ano de 2022. Nesses termos, estão em falta com o Conselho Nacional de Justiça os tribunais que até a atualidade não disponibilizaram o sistema SIREC aos jurisdicionados.

Muito embora a Resolução nº 358 do CNJ não detalhe em minúcias o SIREC, existem nessa norma alguns parâmetros de suma importância. Dentre os requisitos obrigatórios da plataforma de resolução de conflitos destacamos a preferência ao desenvolvimento colaborativo de sistema (§ 1º do art. 1º), necessidade de o sistema observar os requisitos da imparcialidade, independência e transparência (§ 3º do art. 1º), observância dos requisitos legais relacionados à segurança da informação e de proteção de dados pessoais (§ 5º do art. 1º) e detenção exclusiva dos dados por parte do respectivo órgão judicial (art. 1º, §§ 6º e 8º, III).

Além dos parâmetros citados, a Resolução nº 358 do CNJ elenca alguns poucos requisitos que devem constar do SIREC, dentre eles a "negociação com troca de mensagens síncronas e/ou assíncronas"; "possibilidade de propostas para aceite e assinatura"; "relatórios para gestão detalhada dos requerimentos das partes e das empresas, bem como por classe e assunto das demandas que ingressaram no SIREC conforme a TPU, preferencialmente indexados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Na-

13 Susskind, 2019, p. 97.

ções Unidas"; e "APIs (*Application Programming Interface*) de integração e disponibilização de serviços modulares para os tribunais e para as empresas".

A regulamentação essencialmente principiológica disposta na Resolução nº 358 do CNJ possibilita que os diferentes tribunais desenvolvam o SIREC com uma liberdade bastante ampla, dando ênfase a certos aspectos e observando as peculiaridades locais.

Fernanda Mattar Suriani faz um balanço positivo do SIREC, como instrumento para o acesso à Justiça, sem se esquecer da necessidade de constante monitoramento e aperfeiçoamento do sistema:

> Com a incorporação de procedimentos escalonados e totalmente conduzidos *online*, esse novo modelo de justiça realiza a transformação do ambiente físico para o virtual, tornando o processo mais conveniente, superando barreiras de tempo e de espaço.
>
> Ao possibilitar o diagnóstico e a negociação assistida pela máquina, amplia-se a capacidade operacional, gerando maior eficiência e celeridade, e, ao mesmo tempo, é possível reduzir a assimetria informacional gerando resultados mais justos.
>
> Por fim, com a coleta de dados e com a produção de relatórios gerenciais, em mitigação à confidencialidade, é possível aperfeiçoar os procedimentos para reduzir as complexidades e tornar o processo mais usável pelo cidadão, e, ao mesmo tempo, é possível identificar eventuais causas raiz de disputas massificadas, gerando informações relevantes para a prevenção de conflitos. Ademais, a mineração de dados do Poder Judiciário pode levar a um verdadeiro "raio X" da justiça brasileira, contribuindo para manter a coesão jurisprudencial, garantindo segurança jurídica, e, com isso, gerar maior conformação comportamental às leis. Dessa forma, ocorre a prevenção de litígios e o avanço no Estado de Direito.
>
> Por isso, ouvir a voz dos usuários é fundamental, pois uma das principais diferenças dos procedimentos instituídos pelos sistemas de ODR para os procedimentos formais da justiça civil é o fato de serem desenhados para o uso e a satisfação do jurisdicionado, e não apenas para as necessidades gerenciais dos operadores do Direito, e de partirem do pressuposto de que a característica generalizante do processo é incapaz de prover procedimentos específicos e adequados às particularidades e complexidades únicas de cada conflito[14].

14 Suriani, 2022, p. 336.

Entendemos que a inovação promove a eficiência, tendo em vista que incentiva novos processos de trabalho, ou mesmo um outro modo de solucionar problemas complexos, de forma mais eficiente. As plataformas ODR se inserem dentro desse contexto de inovações procedimentais, sendo particularmente úteis para criar um ambiente propício para a autocomposição, com a capacidade de realizar um salto qualitativo no tratamento adequado de litígios.

4 *Online Dispute Resolution* (ODR) em conflitos de natureza trabalhista

Preliminarmente, devemos observar que o Processo do Trabalho possui peculiaridades inerentes aos direitos envolvidos nas demandas de sua competência. É necessário frisar que o Direito do Trabalho e, por consequência, o Direito Processual do Trabalho possuem raízes no princípio protetivo da figura do trabalhador. Esse princípio se encontra fundado na verificação fática de que o trabalhador se encontra em uma situação frágil em face do seu empregador, proprietário dos meios de produção.

Mauricio Godinho Delgado elabora uma definição clássica do princípio protetivo do Direito do Trabalho, destacando a sua importância fundamental para esse ramo do Direito, *in verbis*:

> Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.
>
> O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses dos obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justifica histórica e cientificamente[15].

Inúmeros direitos trabalhistas não podem ser transacionados, pois constituem um patamar mínimo de dignidade da pessoa humana. Podemos exemplificar como direitos não passíveis de negociação o salário mínimo e os limites

15 Delgado, 2006, p. 197-198.

máximos de jornada. A disponibilidade no Direito do Trabalho, portanto, não é a regra, mas sim a exceção.

Em outras palavras, os direitos trabalhistas, sobretudo durante o contrato de trabalho, em princípio, não são passíveis de negociação direta entre empregado e empregador. Porém, após a rescisão contratual, há uma presunção de que ocorre a atenuação da subordinação inerente ao vínculo empregatício. Por esse motivo, considera-se que é possível, após a cessação do vínculo de emprego, que as partes transacionem diretamente direitos de natureza trabalhista, seja no âmbito judicial ou mesmo extrajudicial. Em razão disso, podemos considerar que o Direito do Trabalho e, por consequência, o Direito Processual do Trabalho, envolvem direitos de natureza relativamente disponíveis.

O sistema de justiça trabalhista no Brasil apresenta obstáculos consideráveis a serem superados. Tanto os empregadores como os trabalhadores são confrontados com uma sobrecarga de processos no âmbito da Justiça do Trabalho, que muitas vezes resultam na lentidão na resolução de litígios. Além disso, a natureza complexa das leis trabalhistas e as interpretações divergentes oferecidas pelos tribunais promovem frequentemente uma atmosfera de incerteza e litígio.

A tecnologia se tornou um fator crucial na resolução de conflitos no cenário jurídico moderno. Um excelente exemplo desta convergência entre direito e tecnologia é o surgimento de plataformas de resolução de litígios *online* (ODR). No Brasil, onde as questões trabalhistas constituem uma parcela substancial das disputas legais, as plataformas ODR podem ser uma ferramenta prática e eficaz para prevenir e resolver conflitos trabalhistas.

Entre os benefícios das plataformas ODR, no que diz respeito aos litígios trabalhistas, podemos elencar alguns de especial relevância para esse ramo jurídico. O primeiro dos benefícios se refere ao acesso à Justiça. As plataformas ODR promovem o acesso à Justiça, pois se trata de uma ferramenta para que empregados e empregadores alcancem a composição, dentro da lógica de tratamento adequado de controvérsias. Isso possibilita que as partes de um contrato de trabalho, após a rescisão do vínculo, resolvam suas disputas sem barreiras geográficas, de forma acessível e célere.

As plataformas de resolução de disputas *online* oferecem o benefício adicional de otimizar tempo e recursos. Ao utilizar plataformas de ODR, as partes podem resolver os seus litígios de forma eficiente, sem a necessidade de comparecer fisicamente em unidades judiciárias.

Além disso, as plataformas oferecem as vantagens da confidencialidade e da privacidade. O formato *online* garante a confidencialidade das informações

partilhadas ao longo do processo de resolução de litígios, salvaguardando assim os interesses de todas as partes envolvidas.

Apesar das claras vantagens das plataformas ODR para evitar ou resolver litígios trabalhistas, há diversos desafios para a implementação desse mecanismo alternativo de tratamento de controvérsias, como os relacionados à autorrepresentação, imparcialidade do processo, vieses algorítmicos, adaptação às peculiaridades das normas trabalhistas brasileiras e abrangência da quitação em um eventual acordo.

A autorrepresentação do trabalhador na Justiça do Trabalho, também chamada de *jus postulandi*, é considerada pela doutrina como um reflexo do princípio protetivo no Direito Processual do Trabalho. Isso ocorre porque a desnecessidade de contratação de um advogado, em princípio, seria um facilitador para a postulação de direitos trabalhistas. Porém, é comum encontrarmos críticas doutrinárias quanto à manutenção do *jus postulandi* na atualidade, fundadas sobretudo na ampliação do número de advogados no Brasil e nas dificuldades técnicas de se pleitearem direitos por parte de pessoas leigas.

Um dos pilares principiológicos das plataformas ODR diz respeito ao estímulo à autorrepresentação das partes, com o propósito de ampliar o acesso a esse meio de composição de controvérsias. As críticas já relatadas quanto à utilização do *jus postulandi* no Judiciário trabalhista encontram semelhança nas ressalvas de parte da doutrina quanto à autorrepresentação nas plataformas ODR. A título exemplificativo, Dierle Nunes e Camilla Paolinelli entendem que, ao incorporar modelos de ODR no processo judicial convencional, há um aumento claro e direto na autorrepresentação. Porém, esses autores consideram que isto pode potencialmente levar a uma maior incerteza nos resultados relativos à aplicação dos direitos, sobretudo no Brasil, onde a eficácia da autorrepresentação já foi objeto de debate e carece de pesquisas empíricas abrangentes para avaliar sua eficácia[16].

Consideramos que há a possibilidade de fragilização da posição jurídica de trabalhadores hipossuficientes em plataformas ODR, na hipótese de atuação direta, sem representação de um advogado. Devem-se levar em consideração as características de grande parte dos trabalhadores brasileiros, sobretudo em relação ao analfabetismo digital, as dificuldades de acesso à internet e às plataformas ODR e o desconhecimento sobre os direitos trabalhistas.

Uma das maiores preocupações dos estudiosos da implementação de plataformas em rede para a solução de conflitos diz respeito à arquitetura da escolha implementada nessas ferramentas. Nesse ponto é importante mencionar os chamados *nudges*, termo da língua inglesa que pode ser resumidamente definido

16 Nunes; Paolinelli, 2021, p. 13.

como intervenção simples no processo de escolha, sem impactar a autonomia do indivíduo, mas que tenha a capacidade de incentivar significadamente certos comportamentos alinhados a políticas públicas. Uma das políticas públicas relacionadas à gestão processual é a utilização de mecanismos adequados para o tratamento de conflitos, com o incentivo dos meios autocompositivos.

Não resta dúvida que, dependendo da arquitetura do processo decisório das plataformas ODR, pode ser favorecida a composição das partes. Contudo, a questão numérica ou percentual de acordos entre empregados e empregadores não deve ser considerada como único objetivo a se buscar por meio das plataformas. Outras questões de maior envergadura devem ser aquilatadas no momento de desenvolver as plataformas ODR, como as relacionadas aos vieses algorítmicos e à profunda desigualdade das partes em litígio que envolvem o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o posicionamento adotado por Dierle Nunes e Camilla Paolinelli, segundo os quais um obstáculo significativo reside no desenvolvimento de uma abordagem sistemática das plataformas ODR, que resulte na defesa dos direitos fundamentais e, ao mesmo tempo, garanta uma supervisão minuciosa de resultados tendenciosos. Para eles, é crucial examinar de perto as implicações comportamentais da arquitetura de escolha das plataformas, de modo a reforçar mecanismos que facilitem a participação informada e permitam o controle sobre os seus resultados[17].

Outra preocupação legítima no que diz respeito às ODR é relacionada aos vieses algorítmicos. Os algoritmos utilizados nos sistemas de ODR têm o potencial de conter dados discriminatórios e são muitas vezes demasiado complexos para serem contestados. Consequentemente, o sistema pode gerar resultados tendenciosos, perpetuando a opressão das comunidades marginalizadas. O avanço da tecnologia pode amplificar a discriminação, com algoritmos contribuindo para a perda da tomada de decisão personalizada, prejudicando ainda a possibilidade de recursos[18].

As plataformas ODR não são neutras, da mesma forma que ocorre com qualquer outro mecanismo de decisão. Essas plataformas devem evitar estabelecer *designs* de decisão que reforcem as desigualdades ou que privilegiam os demandantes frequentes (*repeat player*), quase sempre representados pelos empregadores. Uma forma de fazê-lo é criar mecanismos que promovam a isonomia das partes e a ampla defesa.

Nesse sentido, são salutares os parâmetros estabelecidos na Resolução nº 358 do Conselho Nacional de Justiça para a formulação do SIREC, no âmbito do

17 *Idem*, p. 14.

18 Fornasier, 2024.

Poder Judiciário. O CNJ demonstrou preocupação quanto aos vieses algoritmos e à vedação à detenção dos dados desse sistema por entes privados. Esses são apenas alguns dos mecanismos que permitem que os sistemas informatizados de resolução de controvérsias criados no bojo do Poder Judiciário se transformem em eficientes e legítimos meios de composição de demandas.

Uma questão de máxima relevância se refere às possibilidades de quitação por meio de acordos firmados em plataformas ODR. O sistema jurídico brasileiro reconheceria uma quitação ampla e irrestrita presente em um termo de acordo entabulado no âmbito de uma plataforma ODR, notadamente em relação às controvérsias envolvendo direitos trabalhistas?

É relativamente pacífica na doutrina e na jurisprudência, no que diz respeito a direitos patrimoniais disponíveis, no âmbito cível, a possibilidade de quitação geral por meio de um acordo extrajudicial, como aqueles firmados no âmbito de uma plataforma ODR. Porém, a mesma solução, em regra, não se aplica quanto aos acordos extrajudiciais relativos a verbas decorrentes de um contrato de trabalho.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) criou a figura do acordo extrajudicial trabalhista, cuja sistemática envolve a representação de ambas as partes por meio de advogados distintos e a homologação do acordo perante um magistrado trabalhista (arts. 855-B a 855-E da CLT). De imediato se constatam duas incompatibilidades entre o acordo extrajudicial trabalhista e as plataformas ODR. A primeira divergência se refere à necessidade de representação advocatícia no acordo extrajudicial, em contraponto à autorrepresentação nas plataformas ODR.

Outra discordância diz respeito à obrigatoriedade de homologação do acordo extrajudicial no Poder Judiciário trabalhista. A exigência de homologação de acordos trabalhistas firmados no bojo de plataformas ODR pode ter o efeito de inviabilizar ou ao menos dificultar a utilização dessa ferramenta quanto a lides sobre direitos trabalhistas, uma vez que seria necessária uma segunda etapa homologatória, após a finalização do procedimento na plataforma.

5 Conclusão

Os problemas inerentes à resolução de litígios por meio do processo judicial fizeram com que os órgãos responsáveis pelo gerenciamento do Poder Judiciário se debruçassem sobre as potencialidades dos meios alternativos de solução de controvérsias. O Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 125/2010, instrumento legal que incentiva, de forma contundente, a chamada Justiça multiportas. Mais recentemente, com base em experiências exitosas no âmbito privado, o CNJ criou a Resolução nº 358/2020, por meio da qual deter-

mina a implementação do sistema informatizado para a resolução de conflitos por meio da conciliação e mediação (SIREC), que possui diversas semelhanças com as plataformas ODR (*online dispute resolution*). Nesses termos, o CNJ se atentou às possibilidades das novas tecnologias influenciarem positivamente na resolução de demandas.

Por meio das plataformas ODR, as partes podem encontrar um ambiente amigável e propício à autocomposição. Não resta dúvida que essas plataformas são instrumentos aptos a promover a pacificação social em diversos tipos de lides, de forma rápida e satisfatória para as partes.

Não se pode esquecer que as demandas relacionadas ao Direito do Trabalho possuem características bastante peculiares, decorrentes da profunda desigualdade entre empregados e empregadores. Por esse motivo, as plataformas ODR, quando realizarem o tratamento de litígios sobre direitos trabalhistas, também devem observar as peculiaridades desse ramo jurídico.

As plataformas ODR possuem um imenso potencial de não só se tornarem uma inovadora e moderna ferramenta alternativa de resolução de conflitos, como também podem revolucionar a forma com que empregados e empregadores atingem o consenso, com o respeito à realização de direitos. Entretanto, ressalta-se a possibilidade de as plataformas *online* de resolução de conflitos reforçarem as desigualdades materiais verificadas na sociedade, além de promoverem a manipulação de comportamentos, com resultados desfavoráveis às pessoas hipossuficientes.

Operar dentro dos parâmetros éticos e legais estabelecidos é de extrema importância para as plataformas de ODR. Isso implica manter a transparência em todo o processo, salvaguardar os direitos de todas as partes, principalmente da parte hipossuficiente da relação empregatícia, e seguir os parâmetros mínimos que o sistema jurídico brasileiro estabelece para as relações entre empregados e empregadores.

Ao promover a comunicação, garantir o acesso à justiça e estimular a eficiência, essas plataformas possuem a capacidade de transformar positivamente o cenário jurídico trabalhista, proporcionando benefícios para todas as partes. Contudo, é primordial debater com profundidade os desafios e restrições relacionados ao desenvolvimento e implementação das plataformas ODR, assegurando que elas funcionem de forma legal, eficaz e ética.

Referências

AMORIM, Fernando Sérgio Tenório de. A resolução *online* de litígios (ODR) de baixa intensidade: perspectivas para a ordem jurídica brasileira. *Pensar – Revista de Ciências Jurídicas*, v. 22, n. 2, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.5020/2317-2150.2017.5397. Acesso em: 19 mar. 2024.

CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM ESPECIALIZADA. *Resolução online de conflitos e o case do Modria*. Disponível em: https://www.camesbrasil.com.br/resolucao-conflitos-online--case-modria/. Acesso em: 16 mar. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho.* 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERNANDES, Amanda Federico Lopes. *Justiça consensual*. São Paulo: Almedina Brasil, 2021. *E-book* (p. 6347-6354).

FORNASIER, Mateus de Oliveira; SCHWEDE, Matheus Antes. As plataformas de solução de litígios *online* (ODR) e a sua relação com o direito fundamental ao acesso à justiça. *Revista Eletrônica de Direito Processual*, ano 15, vol. 22, n. 1, set./abr. 2021. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/54790. Acesso em: 19 mar. 2024.

MANINCOR, Márcio. O caso eBay e os tribunais que resolvem conflitos pela internet. *Jusbrasil*. Disponível em: https://marciomanincor.jusbrasil.com.br/artigos/733521625/o-caso-ebay-e-os--tribunais-que-resolvem-conflitos-pela-internet. Acesso em: 16 mar. 2024.

NUNES, Dierle; PAOLINELLI, Camilla Mattos. Novos *designs* tecnológicos no sistema de resolução de conflitos: ODR, e-acesso à justiça e seus paradoxos no Brasil. *Revista de Processo*, São Paulo: RT, v. 314, ano 46, p. 395-425, abr. 2021. Disponível em: https://www.academia.edu/45607938/NOVOS_DESIGNS_TECNOL%C3%93GICOS_NO_SISTEMA_DE_RESOLU%C3%87%C3%83O_DE_CONFLITOS_ODR_E_ACESSO_%C3%80_JUSTI%C3%87A_E_SEUS_PARADOXOS_NO_BRASIL. Acesso em: 6 de abr. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. *Projeto Solução Direta – Consumidor*. Disponível em: https://www.tjrs.jus.br/novo/projeto-solucao-direta-consumidor/. Acesso em: 21 mar. 2024.

ROCHA, Caio César Vieira; SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). *Arbitragem e mediação*: a reforma da legislação brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SALLES, Carlos Alberto de; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes; SILVA, Eduardo Alves da (coord.). *Negociação, mediação, conciliação e arbitragem*: curso de métodos adequados de solução de controvérsias. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SURIANI, Fernanda Mattar Furtado. *Processo, tecnologia e acesso à justiça*. São Paulo: JusPodivm, 2022.

SUSSKIND, Richard. *Online courts and the future of justice*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. 6. ed. São Paulo: Método, 2021.

Como citar este texto:
SILVEIRA, Bruno Furtado. Plataforma ODR como alternativa de resolução de litígios trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 122-138, jul./set. 2024.

CONECTIVIDADE SEM LIMITES: O DESAFIO DE PROTEGER O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL

UNLIMITED CONNECTIVITY: THE CHALLENGE OF PROTECTING THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE DIGITAL AGE

Fernanda Moreira Campos Pereira[1]
Deivid Araujo do Nascimento[2]
Vanessa Alves Lourenço de Oliveira Candido[3]

RESUMO: Este artigo aborda o direito à desconexão, que é um tema relevante para o Direito do Trabalho, na medida em que há mitigação dos direitos fundamentais, em especial o direito ao lazer, à privacidade, à saúde, à educação, dentre outros, perante o estudo na relação corporativa de *compliance* trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: desconexão; digital; direito social fundamental; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper deals with the right to disconnect, which is a relevant topic for labor law, as there is a mitigation of fundamental rights, especially the right to leisure, privacy, health, education, among others, when studying the corporate labor compliance relationship.

KEYWORDS: disconnection; digital; fundamental social right; labor law.

SUMÁRIO: 1 Era digital, avanços e perigos; 2 Constitucionalismo e transconstitucionalismo pela proteção dos direitos humanos fundamentais sociais; 3 Direito à desconexão; Referências.

1 Era digital, avanços e perigos

A Era Digital é uma realidade nos tempos atuais, não só uma realidade, mas também representa um caminho sem volta para a globalização mundial. Falar da Era Digital é remeter a grandes avanços tecnológicos que trouxeram muitos benefícios mundiais, porém emergem grandes

1 *Mestre em Direito Público pela Unesa. Lattes https://lattes.cnpq.br/0713222339615657. Orcid: https://orcid.org/0009-0001-3399-0990. E-mail: mcpfernanda@gmail.com.*

2 *Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3654644500844069. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-0981-5490. E-mail: danascimento.advogado@gmail.com.*

3 *Especialista em Direito Empresarial pela Ucam. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6378578751875234. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-8275-8356. E-mail: vanessacandido.direito@gmail.com.*

Recebido em: 26/6/2024
Aprovado em: 9/8/2024

preocupações e problemáticas advindas deste avanço não acompanhado pelo direito brasileiro, principalmente no que tange aos direitos dos cidadãos trabalhadores e seus respectivos direitos fundamentais.

Entender a Era Digital é fundamental para uma análise e progressão dentro do ordenamento jurídico em relação ao desenvolvimento de leis que mantenham a aplicabilidade de direitos fundamentais. Tal Era vivida hoje não aconteceu repentinamente, ela vem sendo aplicada e norteada gradativamente.

Neste ínterim, cabe destacar o escritor futurista Alvin Toffler, doutor norte-americano em Letras, Leis e Ciência, que ficou conhecido por suas obras que envolviam tecnologia e comunicações, com viés revolucionário digital. Já em 1970, Toffler levantava a ideia da sociedade digital, em que destacou a evolução da humanidade em três ondas, sendo a primeira a fase da Era Agrícola, a segunda a Era da Revolução Industrial e a terceira a Era da Informação (Peck, 2021, p. 46).

Para Toffler a humanidade evoluiu da agricultura, período de cultivo à terra cuja riqueza era a propriedade, para a Revolução Industrial, com nova nomenclatura para o conceito de riqueza que passa a envolver o capital unido à propriedade e o trabalho, até a fase do advento dos meios de comunicação, iniciada ainda na Era da Revolução Industrial.

A Era da Informação foi homologada com a expansão externa da internet em 1989, apesar de a internet ter sido criada ainda nos anos 1960, no período da Guerra Fria, pelos Estados Unidos, apenas ao final da década de 1980 que ela se popularizou, difundindo para o mundo a tecnologia que antes era utilizada apenas pelo departamento de defesa norte-americano.

A Era da Informação, de Toffler, tem por ênfase a transação econômica embasada em conhecimento e informação, em que foi prevista a transição do analógico para o digital, ou seja, a transição do espaço físico para o tempo virtual, a descentralização da informação.

A Era da Informação também é conhecida como a Terceira Revolução Industrial, e teve seu enriquecimento com o avanço tecnológico, surgindo então a Quarta Revolução Industrial, emersa pelo engenheiro e economista alemão Klaus Martin Schwab, a partir do século XXI, cujo viés passa a ser caracterizado por tecnologias emergentes, que vão além da intervenção humana.

Enquanto a Terceira Revolução Industrial veio seguida de maior flexibilidade e descentralização da informação, estruturas de trabalho e organização social com a utilização da internet e das telecomunicações, emerge a Quarta Revolução Industrial com transformações mais profundas, que envolvem automação mais avançada sem a intermediação humana, como a inteligência

artificial, internet das coisas, computação quântica, impressões 3D, biotecnologia, dentre outras.

Ayla Paixão (2023, p. 56) chama toda esta transformação de Indústria 4.0:

> A Indústria 4.0, a nova fase da Revolução Industrial, destaca-se pela integração intensiva de sistemas de produção através do uso de dados em tempo real. Isso resulta em processos mais eficientes e personalização aprimorada de produtos e serviços, atendendo às demandas específicas dos consumidores. Anteriormente, na terceira revolução industrial, houve a automação dos processos produtivos usando máquinas e robôs. Contudo, a Indústria 4.0 vai além, integrando sistemas inteligentes capazes de realizar a comunicação e tomadas de decisões autônomas, sem intervenção humana.

A partir da Terceira Revolução Industrial, seguida dos avanços com a Quarta, é notório um elemento essencial para a globalização: a velocidade. Neste período, a forma como a informação se propaga é grotesca e consequentemente a aceleração de compartilhamentos de informações descentralizadas surge como um desafio à sobrevivência empresarial, uma vez que esta precisa abraçar tecnologias, produção, governança e *compliance*.

A sobrevivência de uma empresa a tamanho compartilhamento de informações, dados e acelerada produção do negócio ativo não é nada simples, pois exige cada vez mais competitividade, celeridade e produtividade em grande escala.

Gerir todos estes avanços das últimas revoluções industriais, preservando os direitos fundamentais individuais de cada cidadão, passa a ser um desafio para o meio empresarial, o que tem tornado uma problemática o distanciamento entre a globalização e os direitos individuais e fundamentais da humanidade.

Apesar de a Era Digital vir se desenvolvendo de forma gradativa, iniciada em 1970, é nítido o retrocesso do direito junto a este avanço, pois o ordenamento jurídico brasileiro não tem conseguido acompanhar tais evoluções tecnológicas, suas vantagens e desvantagens, frente aos direitos fundamentais já estabelecidos, situação essa agravada após a pandemia da covid-19, devido ao crescente uso tecnológico e mudanças nas rotinas corporativas, que afetaram diretamente seus colaboradores.

Segundo Fernando S. Meirelles (2022), professor titular e fundador do FGVcia da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV EAESP), houve um avanço considerável do uso de tecnologia durante o período pandêmico:

> Anualmente o FGVcia, divulga um amplo retrato do mercado de Tecnologia de Informação (TI), com resultados

> de estudos e pesquisas do uso de TI nas empresas. Uma amostra significativa de 2.650 médias e grandes empresas, retrata o cenário atual e as tendências desse ambiente, aqui resumidos.
>
> O que mais chamou a atenção na edição de 2022 da Pesquisa foi a confirmação do valor da antecipação da adoção da TI nas empresas: anos de antecipação que ocorreram em meses. Os resultados medidos comprovam uma antecipação do processo de Transformação Digital e Uso da TI nas empresas de 1 a 4 anos.

Apesar da gradatividade da Era Digital, a onda tecnológica teve um avanço avultado no período de pandemia da covid-19 entre os anos de 2020 e 2021, em que se passou a fazer uso demasiado das tecnologias dentro da relação humana, seja na vida privada ou na relação trabalhista, pois ferramentas como *WhatsApp*[4], *Zoom*[5], *Trello*[6], dentre outras, se tornaram aceleradamente conhecidas e utilizadas neste período.

Com a antecipação do avanço tecnológico, novas práticas tecnológicas foram incorporadas à rotina do indivíduo e do trabalhador, pois a sociedade mundial teve que se reinventar para sobrevivência social, emocional e financeira diante dos reflexos e restrições do período pandêmico inesperado, sendo assim incorporadas tecnologias às rotinas da humanidade.

As empresas, para manterem sua existência, tiveram que adaptar a rotina de seus funcionários à realidade tecnológica já iniciada pela humanidade antes da crise pandêmica, porém intensificada durante a covid-19. Empresas despertaram para a Quarta Revolução Industrial, redirecionaram novas rotinas corporativas empresariais, muitas delas transformando seu tempo analógico, descrito por Toffler, em tempo virtual, ou seja, transformação significativa no dia a dia de seus trabalhadores.

Foi a partir da Nova Era digital que empresas brasileiras puderam manter seus negócios e permanecer no mercado econômico, diante de tamanha crise na saúde mundial, que repercutiu diretamente na relação econômica do comércio brasileiro e consequentemente na relação empresa e trabalhador.

Peck (2021, p. 53) sinaliza que este é o papel da tecnologia, frente aos desafios da humanidade:

> A informática nasceu da busca da constante evolução e do auxílio às pessoas em seu trabalho cotidiano – por vezes repetido e cansativo. Dessa forma, a compreensão mais

4 Aplicativo de mensagens instantâneas.

5 Aplicativo de reuniões virtuais.

6 Aplicativo de gestão empresarial virtual.

> comumente adotada da informática é "a ciência que estuda o tratamento automático e racional da informação".

Uma opção para enfrentar o isolamento físico e manter o desenvolvimento empresarial foi a implementação da modalidade de trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho, gerando a oportunidade para o trabalhador desenvolver suas funções profissionais de dentro de sua moradia. Novas tecnologias passaram a ser uma realidade dentro da nova rotina trabalhista, mantendo a empresa inserida ao mercado, proporcionando seu crescimento em novas estratégias e consequentemente a sobrevivência financeira do trabalhador, diante de um período crítico de abalo emocional, físico, econômico e profissional.

A praticidade da modalidade de trabalho remoto deu tão certo no meio empresarial que muitas empresas brasileiras permaneceram nessa rotina mesmo após o período pandêmico, pois usufruíram de algumas economias em relação às suas instalações físicas e gastos com transportes de seus funcionários, bem como se depararam com uma maior produtividade de seus colaboradores, sendo esta modalidade regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei nº 14.442, em 2 de setembro de 2022 – regime de teletrabalho.

É nítida a percepção de que o rápido progresso tecnológico proporcionou, e proporciona, uma maior praticidade à vida humana, devido aos imensuráveis benefícios advindos dele. No entanto, esse avanço acelerado não traz apenas vantagens, mas também desvantagens que impactam os direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto em nível nacional quanto internacional.

A tecnologia dentro da relação do trabalho gera a facilidade de o trabalhador estar sempre à disposição da empresa, por exemplo, através da tecnologia das redes sociais e comunicações instantâneas por aplicativos. Isto acarreta uma problemática: o não desligamento do funcionário de suas funções, impedindo uma separação da vida profissional do funcionário com a sua vida privada, retirando, muitas vezes, o período de descanso de qualidade do trabalhador.

Estar sempre ligado às funções tecnológicas proporciona agilidade nas funções, porém, em sua maioria, gera uma interminável continuidade do trabalho, não havendo mais a separação entre o cidadão empregado e o cidadão indivíduo.

Ao olhar por esta vertente é possível enxergar um cenário que viola um direito fundamental garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

> Art. 5º [...]
>
> 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 (Brasil, 1988).

Neste sentido, há a violação ao direito fundamental à intimidade e à vida privada, pois o uso excessivo de tecnologias impede, muitas vezes, que o trabalhador se desconecte de seu trabalho e viva seu momento de intimidade e de vida privada, havendo um distanciamento do *compliance*[7] trabalhista.

A preocupação com tal direito humano fundamental não advém somente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois, da mesma forma que a Era Digital vem se desenvolvendo ao longo do tempo, ainda no período da Terceira Revolução Industrial, tem-se acarretado mundialmente a mitigação e a descaracterização de direitos fundamentais da humanidade.

Isso ocorre porque, à medida que avanços tecnológicos surgem, maiores vantagens, aberturas e cobranças ressurgem dentro do meio empresarial, cujo foco principal é a obtenção de crescimento financeiro em face de seus negócios em um mercado acirrado e competitivo, e como consequência uma desenfreada mitigação de direitos básicos dos trabalhadores, sendo necessária a elaboração de leis para tal proteção.

Uma grande influência internacional direta e de grande transcendência no ordenamento jurídico brasileiro foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que proclamou a preservação da vida privada de interferências, através da Resolução nº 217-A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, da qual o Brasil é signatário (Jusbrasil, 2020).

A Declaração surge em um contexto pós-guerra mundial, de consequências desumanas, cujo objetivo era a união dos países na preservação da dignidade humana, com o objetivo de que a situação desastrosa de guerra não viesse a se repetir, havendo o interesse internacional de garantir a dignidade humana.

A empresa brasileira sobrevive de lucro e necessita de um meio colaborativo para movimentação do seu valor ativo, este movimento faz parte de uma engrenagem relacional: empresa e empregado. Ambos devem se aproveitar das facilidades tecnológicas, porém o empregador não pode deixar de se ater que, por mais que haja tecnologias e uma competitividade acirrada no comércio negocial, existe a real e importante necessidade de o meio corporativo seguir regras de *compliance*, um benefício para o bom crescimento empresarial.

Patrícia Peck (2021, p. 43) afirma que a tecnologia deve acompanhar mudanças sociais, porém não deve estar só, deve ser amparada por regulamentações do direito:

---

7 *Compliance* tem por significado estar em conformidade ou integridade a uma determinada regulação, política e/ou procedimento. Porém, de forma prática, "não é sobre lei, mas sim sobre querer seguir as leis" (*apud* Wagatsuma, Cattan, Fernandes, 2020). Padrões de *compliance* são o desejo que uma empresa deve ter em conduzir seus negócios firmados em direitos fundamentais do trabalhador.

> Toda mudança tecnológica é uma mudança social, comportamental, portanto jurídica [...]. O Direito não é, nem deve ser, complexo. Deve ser simples e com alto grau de compreensão das relações sociais, estas sim complexas. Quando a sociedade muda, deve o Direito também mudar, evoluir.

Em síntese, a Era Digital é um período vivido mundialmente desde 1970, Era que se desenvolveu progressivamente e acelerou com a pandemia da covid-19, Era que trouxe grandes avanços, tecnologia e praticidade, porém é possível observar que o desenvolvimento gradativo e, em dado momento acelerado, não foi acompanhado na mesma proporção pelo ordenamento jurídico brasileiro, o que tem deixado lacunas.

Também é perceptível que dentre as lacunas preenchidas por direitos já estabelecidos, como os direitos fundamentais, não têm sido priorizados na existência humana perante a relação empresa, trabalhador e a Era Digital.

2 Constitucionalismo e transconstitucionalismo pela proteção dos direitos humanos fundamentais sociais

A globalização, a revolução tecnológica e a necessidade da interação entre as sociedades nacionais e internacionais, por meio do âmbito mundial, permitem muitas conexões entre as empresas, os indivíduos e os Estados soberanos. A necessidade de estar integrado na rede mundial de computadores, num ambiente virtual e a obrigação de acompanhar a revolução tecnológica trouxeram algumas reflexões para o ambiente das relações trabalhistas.

A expressão financeira adquirida pelas empresas multinacionais, nas condições da globalização, permite identificar empresas, não somente sediadas em alguns países, mas já tendo o porte de transnacionais, ou seja, possibilitando uma percepção da ausência de uma base ou dependência nacional.

Na visão de Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior (2021, p. 263-273):

> A chamada Indústria 4.0, muito falada na Alemanha, em que o governo tem propalado como projeto levar a produção industrial a uma total independência da obra humana, pretende ter fábricas inteligentes, em um mundo em que os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível, com a personalização de produtos e novos métodos operacionais. O que torna a quarta Revolução Industrial diferente é a fusão de tecnologias e a interação dos domínios físicos, digitais e biológicos – tecnologias digitais interagem com o biológico, por exemplo. Nessa

> revolução, tecnologias emergentes e inovações são difundidas muito mais rápida e amplamente, que nas anteriores. Não se trata apenas de sistemas e máquinas inteligentes e conectados, mas prosseguir em uma direção de ruptura, como resultado de descobertas simultâneas, que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia; das energias renováveis à computação quântica.

O direito ao trabalho, constitucionalmente assegurado, exige do Estado uma atividade positiva, para que a dinâmica entre trabalhador e empregador, ou entre produção e segurança à saúde e vida do trabalhador, seja minimamente resguardada.

O direito constitucional estudado pelo constitucionalismo, seja liberal, social ou democrático, viabilizou o estudo de novos direitos fundamentais, que foram positivados nas constituições de cada Estado soberano. Ocorre que as transformações sociais alçaram conexões sem uma limitação territorial.

O conceito constitucional defendeu uma soberania, mecanismos e interpretações isoladas e até mesmo uma realidade social de uma única nação como fonte de estudo, o que, com o advento da globalização, modificou a ideia constitucional, se aproximando da dinâmica entre Estados soberanos, de uma maneira a se mostrarem interdependentes.

O entrelaçamento das ordens jurídicas diversas, defendido por Marcelo Neves por meio do transconstitucionalismo, viabiliza o estudo de novos direitos fundamentais que se correlacionam entre as nações.

Para Marcelo Neves (2009, p. 10):

> O transconstitucionalismo é o entrelaçamento de ordens jurídicas diversas, tanto estatais como transnacionais, internacionais e supranacionais, em torno dos mesmos problemas de natureza constitucional. Ou seja, problemas de direitos fundamentais e limitação de poder que são discutidos ao mesmo tempo por tribunais de ordens diversas.

Para José Joaquim Gomes Canotilho (1941, p. 695):

> A Constituição não dá resposta a todos os problemas relacionados com as fontes de direito. Como em qualquer sistema dotado de complexidade, existem problemas relacionados com a unidade do sistema jurídico e com a articulação das várias fontes de direito. Em geral, dizia-se e ensinava-se que a Constituição representava o vértice de um sistema de normas construído sob a forma de pirâmide jurídica que, na sua globalidade, formava a ordem jurídica. Este modelo não se tem hoje a virtualidade suficiente para captar o relevo jurídico do direito internacional e do direito comunitário. Não há um vértice com

> uma norma superior; no estalão superior situam-se vários ordenamentos superiores – ordenamento constitucional, ordenamento internacional e ordenamento comunitário – cuja articulação oferece inequívoca dificuldade, sobretudo quando qualquer desses documentos disputa a supremacia normativa ou, pelo menos, a aplicação preferente das suas normas e princípios.

O transconstitucionalismo permite a criação de um conjunto normativo, para ofertar aos cidadãos uma gama de direitos humanos fundamentais e o estudo desses novos direitos evidenciou um campo de observação muito maior do que os iniciais estudos isolados e nacionais do direito constitucional.

Em especial, o direito constitucional social do trabalho conquistou novos ambientes para o desempenho das atividades laborais, podendo ser verificado no âmbito do direito nacional ou internacional. Um trabalhador brasileiro, francês ou de qualquer outra nacionalidade não utiliza somente o espaço físico de suas empresas, companhias ou multinacionais, mas também espaços que transcendem aos Estados nacionais.

Para Souza (2023, p. 67), "a desterritorialização das relações político-sociais e econômicas, com ênfase no surgimento de espaços intermediários que transpassam as fronteiras estatais, origina o que se tem concebido por Transnacionalização".

Ainda para Souza (2023, p. 68):

> Trata-se da construção de um espaço que, ao mesmo tempo em que abrange as relações e interações entre os sujeitos tradicionais, em especial os Estados nação, também atravessa seus próprios limites, conformando fluxos em múltiplas direções locais, subnacionais, supranacionais, até mesmo globais.

Nesse sentido o estudo das relações jurídicas trabalhistas necessita de um envolvimento mundial, para que tanto os Estados, os particulares e as ordens jurídicas possam analisar as abordagens deste novo direito, que se comunica mundialmente.

Por esta análise, o indivíduo que realiza o trabalho em qualquer local do mundo pode estar executando as atividades dentro de casa, no seio familiar ou até mesmo em locais reconhecidos como roteiros de férias. E o tempo para desempenhar tais tarefas laborais também conquistou novas percepções, pois o compromisso com o trabalho se tornou inadiável e duradouro.

Neste caminho, de observação, destaca-se o direito ao tempo, ao lazer e o direito à desconexão do trabalho. Para viabilizar a compreensão da temática, é importante compreender que o tempo é o bem jurídico necessário para reali-

zação de qualquer atividade e consequentemente a base para desenvolvimento de relações interpessoais, desencadeando relações jurídicas.

O tempo alberga as respostas para a humanidade, podendo estas serem eivadas de certezas e outras de frustrações, que não puderam alcançar todas as respostas em tempo hábil a desenvolver, seja uma atividade pessoal, econômica, intelectual ou até mesmo familiar. O direito ao tempo, seja no Brasil ou em qualquer outro local do mundo, é precioso e pressionado com muitas expectativas.

E o tempo, para os trabalhadores, tem sido utilizado, primordialmente, para atender as obrigações e exigências dos contratantes, deixando de lado os intervalos intrajornadas, ou interjornadas e os descansos remunerados, que permitem um repouso, um lazer, um ócio ou até mesmo uma nova capacitação pessoal.

A ausência do tempo livre, nesta pesquisa tratado como o tempo em que o trabalhador está desobrigado do trabalho, traz muitas reflexões e indagações. A ideia de tempo livre traz a reflexão àquele tempo que é utilizado pelo trabalhador, da forma que lhe agrade.

Pode-se dizer que o trabalho pode ser confortável quando se trabalha em uma cadeira com massagem ou se escuta uma música agradável. Uma atividade prazerosa e satisfatória pode ser encontrada em qualquer experiência de vida.

No entanto, o lazer é o tempo livre ou uma atividade satisfatória, ainda que realizada no trabalho?

Para Marcelino (2017, p. 10):

> Assim, qualquer situação poderá se constituir em oportunidade para a prática do lazer, até mesmo o trabalho. Entretanto, tendo em vista o caráter das ocupações profissionais, na sociedade contemporânea pode-se distinguir um componente de obrigação marcante, que faz parte também de outras esferas da vida social. Mesmo quando a pessoa não sente satisfação, muitas vezes é obrigada a desenvolver atividades profissionais.

O conceito é complexo e por esse motivo coaduna o sentido trazido por Joffre Dumazedier (1976, p. 94 *apud* Marcelino, 2017, p. 11)

> [...] conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares ou sociais.

Luiz Otávio Lima Camargo (2017, p. 75) conceitua como sendo

> Um conjunto de atividades gratuitas, prazerosas, voluntárias e liberatórias, centradas em interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos e associativos, realizadas num tempo livre roubado ou conquistado historicamente sobre a jornada de trabalho profissional e doméstico e que interferem no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.

Certo é, seja pela atividade satisfatória ou pelo tempo livre gasto da forma mais agradável, ambos baseiam o conceito de lazer e que ele deve ser protegido e observado nas relações jurídicas trabalhistas.

A CRFB/88, no art. 6º, reconhece como direito social o direito a lazer e na seção de desporto, no art. 217, § 3º, determina que "o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social". A Constituição também, no art. 7º, limitou a jornada de trabalho com intuito de evitar a fadiga do trabalhador.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, assinada em 1948, assegura o direito ao lazer no artigo 24: "Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas" (DUDH, 1948).

O direito ao tempo livre e à realização de atividades agradáveis direcionam o trabalhador para uma vida mais equilibrada e saudável, mitigando a necessidade do direcionamento vital total para o trabalho, permitindo salvaguardar a essência da dignidade da pessoa humana, que protege a saúde física e mental, a convivência familiar e social e liberta o trabalhador das tensões diárias, permitindo uma vida mais feliz.

O Supremo Tribunal Federal, em 16/8/2011, pela relatoria do ministro Celso de Mello no julgamento do Ag. Reg. no Recurso Extraordinário nº 477.554/MG, considerou que o "direito à busca da felicidade é verdadeiro postulado constitucional implícito e expressão de uma ideia-força que deriva do princípio da essencial dignidade da pessoa humana".

Para Nascimento (2009, p. 488):

> O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social. O lazer atende à necessidade da libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à

> violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano para encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

É importante registrar quão digno é ter um trabalho, possuir uma atividade a ser desenvolvida e receber em contraprestação uma remuneração adequada para o próprio sustento, porém a fadiga excessiva, o consumo sem limite, um acúmulo desmedido são sustentados por uma atividade laborativa exaustiva e sem fim.

Os indivíduos naturalizaram o trabalho extremo, e muitos se esqueceram das relações sociais, até mesmo o cuidado com o seio familiar. Concederam ao trabalho o primeiro lugar de importância de suas vidas e escravizaram as próprias vidas com a expectativa pelo futuro e o anseio pelo novo e instantâneo que a revolução tecnológica atrai.

Para Bauman (2009, p. 166):

> Na era dos celulares, *laptops* e *palmtops*, não há desculpa para estar temporariamente fora de alcance, seja do local de trabalho ou da família – dos deveres do trabalho ou das obrigações familiares. Estar constantemente à disposição de sócios e chefes, assim como de amigos e membros da família, torna-se não apenas uma possibilidade, mas um dever e também um impulso interior. O lar de um inglês talvez ainda seja seu castelo, mas suas muralhas são porosas e não têm isolamento acústico.

Diante dos pontos trazidos acima, é importante considerar o direito à desconexão ao trabalho, com intuito de equilibrar a atividade laboral e proteger direitos sensíveis ao trabalhador, como a saúde física e mental, a intimidade e a privacidade, que por congregar vida pessoal e profissional, num mesmo interregno de tempo, impede a proteção digna do trabalhador.

3 Direito à desconexão

O direito à desconexão é um tema relevante, e que traz um ineditismo quando aplicado à Era Digital, por trazer uma reflexão sobre as influências dessa Era ao direito, que cada trabalhador possui ao se desconectar e se reconectar a tantas possibilidades fora do ambiente de trabalho.

Tanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, o direito à desconexão não está explícito, mas sim implícito dentro do art. 1º, inciso III, juntamente com o art. 5º, inciso X, ambos da CRFB/88 e o art. 58 da CLT.

Embora a Carta Magna do Brasil, a qual também é chamada de Constituição Cidadã, traga o art. 6º sobre os direitos sociais e o art. 7º sobre os direitos trabalhistas, é no art. 1º, inciso III, que aborda a dignidade da pessoa humana juntamente com o art. 5º, inciso X, onde traz o cuidado da Constituição com o direito à intimidade e à vida privada como sendo direitos invioláveis.

No mesmo sentido, o art. 58 da CLT traz a duração do trabalho não excedente a 8 (oito) horas diárias, salvo exceções. Embora ainda não exista uma lei específica que aborde e regulamente o tema do direito à desconexão, esse direito permanece implícito tanto na CRFB/88 quanto na CLT.

O direito é composto pela Constituição de 1988, pelas leis complementares e ordinárias, pelas medidas provisórias e pelas resoluções, mas, em contrapartida, o direito não é somente feito por leis, mas também abrange os costumes e o desenvolvimento da sociedade como pessoas que se modificam ao longo do tempo de acordo com as diversas transformações dentro de um país.

Como o direito também é formado pelos costumes, cabe ressaltar que antigamente o trabalho sem limites tinha uma visão positiva para o trabalhador frente à sociedade, pois tal trabalhador era tido como o único provedor e deveria trabalhar o quanto fosse para não deixar faltar nada para a sua família, porém hoje existem limites impostos para que não haja mais uma cultura de produtividade sem descanso.

Cabe destacar que o objetivo dessa mudança frente ao tempo não é fazer com que a sociedade tenha pessoas que não trabalham, mas sim pessoas saudáveis que trabalham e respeitam os limites físicos e mentais.

Dito isso, o direito à desconexão é o momento que o trabalhador tem para se desconectar do ambiente de trabalho e se reconectar às inúmeras possibilidades na sua vida privada.

Para Dornelles e Marders (2018, p. 18-19):

> [...] Garantir aos trabalhadores o direito de estarem desconectados do trabalho implica em assegurar-lhes o respeito aos direitos fundamentais individuais e sociais, o que contribuirá para o alcance da dignidade da pessoa.

Antigamente era muito normal fazer serão[8], tanto que diversos trabalhadores tinham o pensamento de que quanto mais serão se fizesse, mais ganhariam ao final do mês, pois era de forma remunerada, e tal trabalho extra gerava um aumento muito grande no salário se comparado ao salário-base.

8 Continuação laboral após a jornada normal de trabalho em uma empresa.

O serão ou hora extra são modalidades de trabalho além da regular jornada. As empresas utilizaram desta modalidade para evitar novas contratações. Desta forma, a legislação trabalhista regulou o adicional de hora extra como forma de punição econômica para as empresas.

É importante ressalvar que o adicional tem a característica de punição e não incentivo para os contratantes. Caso a empresa descumpra isso e imponha que o funcionário fique mais tempo, ela deve pagar o valor da hora extra, normalmente acrescida de 50%, porém isso não é o tecnicamente mais saudável para o empregado.

O correto seria a empresa contratar mais funcionários para que ninguém precise trabalhar além do permitido em lei. Porém, caso a empresa não respeite, existe a opção do pagamento em dinheiro ou em banco de horas.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e tendo-se a possibilidade de ter uma outra renda dentro da família, a responsabilidade financeira foi compartilhada, fazendo com que a renda *per capita* familiar aumentasse e com isso não precisasse ter uma cultura tão forte de produtividade sem limites de descanso.

A CRFB/88 trouxe uma inovação e criou vários direitos que anteriormente não existiam, sendo por isso conhecida como Constituição Cidadã, pois concedeu direitos aos cidadãos e, na matéria trabalhista, regulamentou alguns direitos já explícitos na CLT, trazendo em seu texto o art. 7º, em que aborda os direitos dos trabalhadores.

Há e sempre houve uma preocupação em regulamentar o direito do trabalhador, e, atualmente, o direito à desconexão é um tema de suma importância na esfera trabalhista, pois desperta na sociedade o sentimento de que descansar também faz parte do trabalho.

Uma analogia para o presente artigo seria pensar na vida como a área de trabalho de um computador, onde o direito à desconexão é uma pasta na área de trabalho. No mesmo sentido, existem outras inúmeras possibilidades além do trabalho em outras pastas na área de trabalho, como a pasta do lazer, pasta da saúde, pasta da educação, pasta familiar, entre outras.

Quando o trabalhador inicia a sua jornada de trabalho, ele clica e entra na pasta chamada trabalho, onde permanece durante 8 (oito) horas diárias e depois fecha a pasta, ou seja, se desconecta e fica na área de trabalho, onde terá inúmeras outras possibilidades para se reconectar.

O trabalhador pode clicar e entrar na pasta chamada família, ou seja, conectar-se à outra possibilidade além do trabalho, onde irá ter um momento familiar com seu cônjuge, filhos e demais pessoas. Porém, se esse trabalhador

recebe uma ligação ou uma mensagem do trabalho, ele irá ter que minimizar a pasta família, se desconectar daquele momento e se reconectar à pasta chamada trabalho, a qual já estava fechada.

Com isso, a pasta família foi deixada de lado, tudo por não haver uma cultura de proteção dentro das empresas sobre o direito à desconexão. Sair do trabalho após a sua jornada não quer dizer que de fato houve tal desconexão, pois, para haver, precisa que determinada pasta não seja aberta até o outro dia, respeitando o intervalo interjornada de 11 horas.

Dito isso, essa analogia reflete a vida de um trabalhador que, ao sair do trabalho, não tem garantido o seu direito à desconexão e muitas vezes tem suas outras áreas da vida pausadas por conta do trabalho. Não pode haver a cultura da produtividade sem limites, sem limites de jornada e com abalo físico e mental.

Para Lee, McCann e Messenger (2009, p. 149):

> [...] Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas.

Há inúmeras possibilidades fora do ambiente de trabalho e que devem ser respeitadas como o lazer, a saúde e a educação, garantidos no art. 6º da CRFB/88. Tais possibilidades não podem ser interrompidas para que o trabalhador se reconecte ao trabalho fora do horário de sua jornada.

Os direitos sociais garantidos na CRFB/88 foram elencados no art. 6º como uma preocupação do legislador em respeitar e garantir direitos básicos, que determina que todos tenham acesso a tais direitos, inclusive os trabalhadores quando se reconectam a inúmeras áreas de suas vidas, gerando um bom reflexo no cotidiano, reflexo esse que pode ser modificado de acordo com atitudes de empregados e empregadores, lutando por um ambiente de trabalho saudável, de acordo com as mudanças impostas dentro da sociedade atual.

Os aspectos socioeconômicos de cada trabalhador são levados em conta a partir de suas experiências frente à sociedade, juntando fatores econômicos, sociais, educativos, trabalhistas, dentre outros. Uma pessoa é moldada junto à sociedade a partir de sua vivência frente a situações cotidianas, juntamente com as mudanças impostas na sociedade dentro do país.

Quando uma pessoa entende que a cultura da produtividade sem limites não é mais bem vista na sociedade atual e demonstra interesse na mudança, essa mesma pessoa começa a perceber as alterações socioeconômicas em sua vida, pois, impondo limites ao horário de trabalho, tal pessoa poderá experimentar mudanças sociais e econômicas em razão da desconexão do trabalho.

Os exemplos são: melhorar a educação após o ingresso em uma universidade, melhorar a saúde mental, pois foram respeitados os limites de descanso e inúmeras outras vivências que podem ser modificadas em melhoria da própria sociedade, como uma sociedade que trabalha, mas também descansa e se reconecta a outras possibilidades na vida.

Dentre todos os direitos e garantias fundamentais que estão explícitos na CRFB/88 em diversos artigos, os direitos individuais e coletivos estão no art. 5º, especialmente no inciso X, quando se menciona sobre os direitos invioláveis, dentre eles a intimidade e a vida privada, os quais respaldam e garantem que cada trabalhador tenha o seu direito à desconexão resguardado, possibilitando que a intimidade de cada trabalhador seja respeitada, juntamente com a vida privada.

A intimidade de cada trabalhador é o momento em que essa pessoa se conecta a tantas possibilidades fora do ambiente de trabalho, seja um encontro, uma festa, uma confraternização familiar, entre outras coisas. No mesmo sentido, a vida privada está ligada à intimidade, pois é na vida privada de cada trabalhador que a intimidade é estabelecida.

Mas, então, se a intimidade e a vida privada são invioláveis, por que o direito à desconexão ao trabalho não é respeitado? Cabe ressaltar que essa inviolabilidade parte da Carta Magna do Brasil, então não se pode tolerar que tais direitos fundamentais sejam violados fora do ambiente de trabalho.

Uma péssima cultura se intensificou com a Era Digital, ou seja, atualmente é forte a ideia da disponibilidade de tempo total do trabalhador para a empresa, onde a quebra desta cultura pelo trabalhador o torna dispensável.

Sair no horário? Isso é coisa de quem não quer trabalhar e não quer ter um futuro na empresa. Essa era, e é, a frase que muitos gerentes, chamados de gestores, utilizavam e utilizam para fazer com que os trabalhadores não queiram pleitear o direito à desconexão, valendo-se de uma percepção equivocada de que o trabalhador "não veste a camisa da empresa"[9].

Não quer vestir a camisa da empresa, não quer trabalhar, é uma pessoa preguiçosa, não quer ter um futuro na empresa, não almeja crescimento, são algumas das muitas frases que são utilizadas para tentar convencer o funcionário que a produtividade deve vir em primeiro lugar do que o direito à desconexão.

Há uma conectividade entre o direito à desconexão e os direitos fundamentais, pois quando os direitos fundamentais são desrespeitados, o direito à desconexão também é.

Quando um trabalhador tem a sua vida privada violada e o seu lazer desrespeitado por um gestor que liga em pleno domingo no almoço familiar

9 O empregado que não segue as diretrizes da empresa.

para tirar uma dúvida com o trabalhador e pedir que ele faça um favor, o direito à desconexão também estará sendo violado e isso é inaceitável.

Os empregadores devem entender que o direito à desconexão não é inimigo da empresa, pelo contrário, um trabalhador que tem o seu descanso totalmente respeitado tende a produzir mais e consecutivamente gerar mais resultado para a empresa. Resultado muitas vezes quer dizer lucro.

Então, no pensamento de muitos empregadores, conceder o direito total ao descanso para os trabalhadores significa perder dinheiro pelo tempo em que não há produtividade.

Um trabalhador cansado depois de trabalhar oito horas diárias e muitas vezes mais duas horas extras não tem condições físicas e nem psicológicas de produzir com qualidade, qualidade essa a ponto de gerar lucro para a empresa. Descanso também é sinal de lucro.

Atualmente, muito se fala em *compliance*, que é uma forma de a empresa estar adequada a todas as leis e normas do direito brasileiro, prevenindo o desrespeito a tais ordenamentos e fazendo com que gere uma cultura de organização empresarial. Dessa forma, as políticas empresariais, ou seja, o *compliance*, são uma forma de mitigar a violação ao direito à desconexão.

Se uma empresa tem um bom advogado trabalhista e/ou empresarial que oriente sobre os direitos de cada trabalhador juntamente com o direito a se desconectar do ambiente de trabalho, essas empresas poderão promover medidas eficazes para que tais direitos sejam respeitados e a produtividade aumente.

Como se pode observar:

> Segundo o estudo, conduzido pela organização sem fins lucrativos 4 Day Week Global entre junho e novembro de 2022, entre os maiores benefícios está o bem-estar dos funcionários. Os dados mostram que 39% dos profissionais relataram menos estresse e 71% tinham níveis reduzidos de esgotamento ao final do teste. Os níveis de ansiedade e fadiga e os problemas de sono diminuíram e a saúde mental e física melhorou.
>
> [...]
>
> A avaliação final do projeto mostra que a receita das empresas permaneceu estável durante o período de seis meses, com aumento médio de 1,4%, ponderado pelo tamanho da empresa. Quando comparado a igual período de anos anteriores, o crescimento de receita foi de 35%, em média (VocêRH, 2023, s/p.).

A questão é utilizar as ferramentas que se têm em mãos para poder fazer com que o ambiente de trabalho fique agradável a todos os trabalhadores. As empresas não podem ter uma cultura de egoísmo, de pensar somente em si, mas sim ter uma cultura de que dar o primeiro passo para a mudança é necessário. A mudança vem de cima, com o presidente, gestores, até atingir todos os setores empresariais.

Muitas empresas hoje em dia têm maneiras de fazer com que inclusive o direito à desconexão seja desrespeitado no horário intrajornada. Muitos trabalhadores não conseguem tirar o horário para almoçar ou para jantar, visto a cultura errônea da empresa de que descansar enquanto tem trabalho na mesa é errado, mesmo que o trabalhador esteja dentro do seu tempo de descanso garantido por lei.

Embora haja uma evolução frente ao cotidiano trabalhista pelas novas tecnologias inseridas no ambiente de trabalho, em contrapartida não se pode esquecer dos limites que devem ser respeitados, limites esses de jornada de trabalho. Não adianta ter evolução da Era Digital com trabalhadores sobrecarregados.

Isso não quer dizer que a evolução da Era Digital na esfera trabalhista seja ruim, pelo contrário, é algo que veio para agregar, como aplicativos de mensagens e novos *e-mails*, mas tudo deve estar respeitando a individualidade de cada trabalhador em seu momento fora do ambiente empresarial.

Por fim, a Era Digital não é inimiga do direito à desconexão. A Era Digital veio para somar e contribuir em todas as áreas do direito, inclusive na esfera trabalhista, gerando mais celeridade organizacional e levando o valor ativo das empresas em lugares anteriormente não alcançáveis. Contudo, o respeito aos limites de cada trabalhador é também respeitar o limite do ser humano individual, que é um direito constitucional.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. *A arte da vida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

BRASIL. *Constituição da República Federativa de 1988*, Brasília, DF, Senado Federal, 1988, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ag. Reg. no Recurso Extraordinário 477.554/MG*. Relator: Ministro Celso de Melo, julgado em 16 de ago. 2011. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE477554ementa.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

CAMARGO, Luiz Otávio Lima. *O que é lazer*. Brasiliense, 2017. E-book.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1941.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano IX, n. 89, p. 16-27, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jun. 2024.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *A quarta revolução industrial e o futuro do direito do trabalho*. *In*: GOES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney; LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. *Direitos humanos e relações trabalhistas*: estudo em homenagem à professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar. São Paulo: LTr, 2021.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do trabalho em todo o mundo*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilobrasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf. Acesso em: 21 jun. 2024.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira de; PEROLI, Kelvin. *Direito digital*: *compliance*, regulação e governança. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2019.

MAMEDE, Gladston. *Empresa e atuação empresarial*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARCELINO, Nelson Carvalho. *Lazer e educação*. Campinas: Papirus, 2017.

MEIRELLES, Fernando S. *Panorama do uso de TI no Brasil – 2022*. Disponível em https://portal.fgv.br/artigos/panorama-uso-ti-brasil-2022. Acessado em: 23 jun. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES, Marcelo. *Transconstitucionalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 20 jun. 2024.

PAIXÃO, Ayla. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: UICLAP, 2023.

PINHEIRO, Patrícia Peck. *Direito digital*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

SOUZA, Marcelo Adriam de. Direito transnacional e suas manifestações. A pandemia de covid-19 e a questão do passaporte sanitário: promoção ou ameaça à cidadania? *Revista Brasileira de Direito Internacional*, v. 8, n. 2, fev. 2023.

VOCÊRH. Semana de 4 dias de trabalho é aprovada em teste no Reino Unido. *Abril*, [s. l.], 6 maio 2023. Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/semana-de-4-dias-de-trabalho-e-aprovada/. Acesso em: 25 jun. 2024.

WAGATSUMA, Adriana Tocchet; CATTAN, Karina Nigri; FERNANDES, Luciana Miliauskas. *Guia prático de compliance.* Departamento de *Compliance* – Independência e Autonomia. Organização Isabel Franco. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

Como citar este texto:
PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; CANDIDO, Vanessa Alves Lourenço de Oliveira. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 139-157, jul./set. 2024.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: FISSURAS NO DIÁLOGO SOCIAL E DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

BILL OF SUPPLEMENTARY LAW N. 12/2024: CRACKS IN SOCIAL DIALOGUE AND CHALLENGES FOR PROMOTING DECENT WORK ON DIGITAL PLATFORMS

André Nóbrega Porto[1]
Jailton Macena de Araújo[2]

RESUMO: A regulação do trabalho por meio de plataformas digitais é um tema que está globalmente em disputa. No cenário nacional, a questão ganhou destaque no debate público em março deste ano, quando o Presidente da República propôs o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que pretende regulamentar o trabalho dos motoristas por aplicativo. No entanto, o projeto foi amplamente rejeitado por diversos setores da sociedade, o que resultou em 95% de desaprovação em uma enquete no *site* da Câmara dos Deputados e em uma manifestação nacional, organizada pelos motoristas, contra a proposta. Assim, este artigo busca compreender a reação dos trabalhadores e analisar criticamente os principais pontos do PLP 12/2024 sob o prisma do trabalho decente, com o objetivo de identificar quais aspectos do projeto estão alinhados a esse paradigma e quais dele divergem.

PALAVRAS-CHAVE: regulação do trabalho por meio de plataformas digitais; Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024); trabalho decente.

ABSTRACT: The regulation of work through digital platforms is an issue that is under dispute globally. On the national scene, the issue gained prominence in the public debate in March of this year, when the President of the Republic proposed the Bill of Supplementary Law n. 12/2024 (PLP 12/2024), which aims to regulate the work of app-based drivers. However, the bill was widely rejected by various sectors of society, resulting in 95% disapproval in a poll on the Chamber of Deputies website and a national demonstration organized by drivers against the proposal. Thus, this paper seeks to understand the reaction of workers and critically analyze the main points of PLP 12/2024 from the perspective of decent work, with the aim of identifying which aspects of the bill are aligned with this paradigm and which diverge from it.

KEYWORDS: regulating work through digital platforms; Bill of Supplementary Law n. 12/2024 (PLP 12/2024); decent work.

---

1 *Mestre em Ciências Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba; pós-graduado lato sensu em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8395831859481020. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-9931-3800. E-mail: andre.porto@tst.jus.br.*

2 *Doutor em Ciências Jurídicas; professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7244831858426121. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0488-0880. E-mail: jailtonma@gmail.com.*

Recebido em: 39/8/2024
Aprovado em: 16/9/2024

SUMÁRIO: 1 Considerações iniciais: a propositura do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) e sua centralidade no debate público nacional; 2 O trabalho decente como um paradigma para a humanidade no século XXI; 3 A reação dos trabalhadores ao PLP 12/2024 e o déficit de diálogo social; 4 A cizânia sobre a questão remuneratória; 5 O pilar da proteção social: um acerto do projeto; 6 Motoristas contra a CLT e os sindicatos: a colheita do neoliberalismo; 7 Três armadilhas do PLP 12/2024: plataformas como meras intermediárias, trabalhadores como falsos autônomos e permissão de jornadas de 12 horas por plataforma; 8 Considerações finais: a livre-iniciativa sobrepondo o valor social do trabalho; Referências.

1 Considerações iniciais: a propositura do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) e sua centralidade no debate público nacional

No Brasil, de acordo com a última PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 2), 1,49 milhão de pessoas estavam trabalhando com aplicativos de serviços no 4º trimestre de 2022, o que corresponde a cerca 1,5% da população ocupada no setor privado. Acredita-se que esse número tenha aumentado consideravelmente desde então, destacando a necessidade premente de estabelecer um arcabouço regulatório decente que reconheça e proteja os direitos desses trabalhadores. Tal iniciativa é essencial para garantir uma cidadania plena, efetiva e igualitária dentro do contexto do capitalismo de plataforma.

Nesse caminho, em 1/5/2023, o Governo Federal, através do Decreto nº 11.513/2023, instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. O referido GT foi constituído por 45 membros em uma composição tripartite, sendo integrado por 15 representantes indicados pelo governo, outros 15 representando os empregadores e mais 15 supostamente representando os trabalhadores.

Após dez meses de trabalho, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que trata apenas da relação de trabalho intermediada por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Em 4/3/2024, durante uma cerimônia festiva no Palácio do Planalto, na presença de membros do governo, representantes das plataformas e líderes sindicais, Lula destacou que o texto marca um avanço significativo, ao instituir uma nova modalidade no mundo do trabalho. Seguindo a mesma linha, o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, ressaltou a importância da criação de uma categoria diferenciada, qual seja, a dos autônomos com direitos.

Percebe-se, entretanto, que o PLP 12/2024 foca apenas nos motoristas, deixando os entregadores de fora, mesmo sendo estes os trabalhadores mais vulneráveis no capitalismo de plataforma. Rydlewski (2023) relata divergências na

negociação da remuneração dos entregadores, com proposta das empresas de um piso de R$ 12,00 por hora e reivindicação dos entregadores de R$ 35,76. Também há discordância sobre o método de pagamento, com as plataformas preferindo remunerar com base nas horas efetivamente trabalhadas ou nas rotas cumpridas, enquanto os entregadores querem ser pagos pelo tempo em que estão disponíveis.

Por ser um projeto de iniciativa do Presidente da República, o PLP teve seu início de tramitação na Câmara dos Deputados. Além disso, solicitou-se urgência constitucional, conforme previsto no art. 64, § 1º, da CRFB/1988. De acordo com o § 2º desse dispositivo, cada uma das Casas do Congresso Nacional tem um prazo de 45 dias para deliberar sobre a matéria, sob pena de trancamento da pauta, com exceção das matérias que possuem prazo constitucional determinado.

Observa-se, pois, que a atual discussão no Brasil sobre a regulação do trabalho através de plataformas digitais está centralizada no PLP 12/2024, dado o significativo peso social e político de um projeto de autoria do Chefe do Poder Executivo que tramita inicialmente com urgência constitucional. Além disso, a falta de definição do Poder Judiciário[3] sobre a existência de vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores reforça ainda mais a importância do debate sobre a regulamentação legislativa do tema.

Destarte, o objetivo do presente estudo é examinar se o PLP 12/2024 está alinhado com o paradigma do trabalho decente, bem como avaliar a reação dos trabalhadores em relação a essa proposta regulatória. Para tanto, inicialmente serão examinados os elementos que compõem o conceito de trabalho decente. Em seguida, será avaliada a reação dos motoristas ao PLP 12/2024 e, ao mesmo tempo, serão analisados criticamente os principais pontos do projeto à luz das reivindicações dos trabalhadores e do paradigma do trabalho decente.

2 O trabalho decente como um novo paradigma para a humanidade no século XXI

O paradigma do trabalho decente foi oficialmente concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, quando da 87ª Conferência

3 No âmbito do TST, há forte divergência jurisprudencial entre as Turmas, de modo que a questão está pendente de análise na SBDI-1 através de dois processos: Ag-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066. No STF, em março deste ano, o Plenário Virtual reconheceu a repercussão geral da questão constitucional suscitada no Tema 1291 da Tabela de Repercussão Geral. Assim, o STF estabelecerá uma tese com efeito vinculante sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa proprietária da plataforma. Ocorre que a expectativa é que a tese seja favorável às plataformas, visto que quatro ministros (Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Luiz Fux e Cristiano Zanin) já votaram contra o reconhecimento do vínculo empregatício no julgamento da Rcl 60.347. Além disso, os Ministros Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes e Dias Toffoli já manifestaram posição a favor das empresas no julgamento da ADC 48. Portanto, há uma expectativa legítima de que pelo menos sete dos 11 ministros sejam favoráveis ao afastamento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas.

Internacional do Trabalho, oportunidade em que a Memória do Diretor Geral da instituição, Juan Somavia, expressou claramente que a busca pelo trabalho decente para todos os cidadãos de todos os países passou a ser a finalidade primordial da OIT:

> Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.
>
> Esse é o principal propósito da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social. Isto deverá orientar as decisões da Organização e definir a sua missão internacional nos próximos anos.
>
> [...]
>
> A OIT milita por um trabalho decente. Não se trata simplesmente de criar postos de trabalho, mas que tenham uma qualidade aceitável. Não cabe distinguir a quantidade de emprego de sua qualidade (OIT, 1999, p. 6).

Percebe-se que a concepção de trabalho decente é uma tentativa de concentrar em uma única expressão os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

O primeiro desses objetivos deságua inevitavelmente na realização do patamar mínimo previsto na Constituição da OIT e na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, esta que, por sua vez, se desdobra em cinco direitos e princípios diretamente relacionados a dez Convenções: respeito à liberdade sindical (Convenções ns. 87 e 98); eliminação do trabalho forçado (Convenções ns. 29 e 105); abolição do trabalho infantil (Convenções ns. 138 e 182); eliminação da discriminação no trabalho (Convenções ns. 100 e 111); direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções ns. 155 e 187).

Quanto ao objetivo estratégico de gerar empregos produtivos e de qualidade, é preciso esclarecer que a OIT se dedica à melhoria das condições de vida e labor de todos os trabalhadores, inclusive daqueles "que trabalham fora do mercado de trabalho formal: trabalhadores assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, trabalhadores no domicílio" (OIT, 1999, p. 6). Ademais, a geração de vagas de trabalho é uma preocupação central no conceito de trabalho decente, pois a promoção dos direitos fundamentais do

trabalho pressupõe, por óbvio, a existência do trabalho. Fala-se, pois, no direito ao trabalho como um direito social.

No que tange à extensão da proteção social, trata-se da seguridade social contra as vulnerabilidades humanas e os eventos imprevisíveis que afastam as pessoas do trabalho, seja por desemprego involuntário, doença, velhice, nascimento de filho ou outro motivo semelhante, sobretudo em épocas de crises econômicas. Ghai (2003, p. 122) observa que a seguridade social serve para satisfazer as necessidades urgentes de subsistência das pessoas e para fornecer proteção contra contingências e, como tal, é um aspecto importante do trabalho decente. Assim, muito embora o nível de proteção oferecida pela seguridade social dependa da capacidade financeira de cada Estado-membro, Cecato (2012, p. 35) defende que o piso mínimo de proteção social deve ser "composto de quatro garantias essenciais: o acesso universal aos cuidados básicos de saúde; a garantia de meios de existência para a infância; a assistência ao desemprego e à pobreza e a garantia de meios de existência à velhice e à invalidez".

Por fim, o fortalecimento do diálogo social está na gênese da OIT, porquanto desde 1919 esta foi concebida como uma organização tripartite, que procura fomentar o diálogo entre governos, entidades empresariais e representantes dos trabalhadores, garantindo voz ativa a esses atores na formação de normas e políticas trabalhistas. O diálogo social está intimamente ligado à liberdade sindical e de associação profissional. A participação ativa dos trabalhadores nas decisões que lhes dizem respeito é considerada um instrumento eficaz na resolução de conflitos, na busca pela justiça social e na aplicação efetiva de políticas públicas. Nesse sentido, Ghai (2003, p. 132) entende que o diálogo social entre diferentes grupos sociais e econômicos e entre eles e as autoridades públicas é um atributo essencial de uma sociedade democrática e um meio de resolver conflitos de interesse de forma cooperativa, promovendo a equidade e o desenvolvimento socioeconômico.

A noção de trabalho decente é associada pela maior parte dos estudiosos aos documentos oficiais emitidos pela OIT, principalmente pela Memória do Diretor da Organização Internacional do Trabalho de 1999, publicada pela ocasião da 87ª Conferência Internacional do Trabalho. Nesse caminho, abarcando os quatro eixos estratégicos (a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social), Abramo (2015, p. 28) cunha a definição de trabalho decente da seguinte forma:

> A noção de Trabalho Decente integra, portanto, a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de

> pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

Afinados no mesmo diapasão teórico dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela OIT, Proni e Rocha (2010, p. 14) sustentam que:

> Um trabalho decente implica, conforme a proposição da OIT, não apenas ter um emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e da relação de trabalho. Implica, ademais, gozar de adequados níveis de proteção frente às adversidades (acidentes e enfermidades) e durante a velhice. Implica, ainda, o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, participar em processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional.

Diferentemente, Brito Filho (2023, p. 56-62) extrapola o conceito de trabalho decente pensado pela OIT, propondo, a partir de um estudo sobre a normatização internacional do trabalho, um conceito de trabalho decente atrelado a direitos mínimos do homem-trabalhador: a) no plano individual (direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho infantil); b) no plano coletivo (liberdade sindical); c) no plano da seguridade (proteção contra o desemprego e outros riscos sociais). Para o jurista (2023, p. 62-63):

> Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.
>
> Trabalho decente é, então, um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas (incluindo a remuneração e

> preservando sua saúde e sua segurança), à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais.

A definição atual de trabalho decente é, portanto, suficientemente genérica para se adequar às realidades locais em regiões geográficas diversas. Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 170) destacam que, em 2001, na 89ª Conferência Internacional do Trabalho, surgiu uma disputa em torno do conceito de trabalho decente. Representantes dos trabalhadores argumentaram que o trabalho decente é uma abordagem integrada para o desenvolvimento humano, o que lhe confere um significado universal com padrões mínimos aplicáveis a todos os países. Enquanto isso, os representantes dos empregadores concentraram seus esforços em qualificar a concepção como flexível e adaptável, evitando, assim, uma definição de natureza universal.

Nesse caminho, Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 173) destacam que o desenvolvimento histórico da concepção de trabalho decente dentro da OIT foi caracterizado por nuances e pela intencional falta de ênfase na criação de uma definição precisa, prevalecendo a percepção de que o trabalho decente é um termo cujo conteúdo é influenciado por diferenças nacionais e deve ser compreendido à luz dos objetivos estratégicos estabelecidos como instrumentos para alcançá-lo. Atualmente, o trabalho decente é percebido dentro da OIT como uma meta em constante evolução, uma aspiração flexível que se adapta de acordo com as capacidades, situações e prioridades específicas de cada sociedade.

Destarte, o conceito de trabalho decente é flexível, desde que contemple os quatro objetivos estratégicos expressos pela OIT em 1999. Portanto, a busca pelo trabalho decente reflete uma mudança de paradigma em relação à forma como a sociedade encara o trabalho e os direitos dos trabalhadores no século XXI. Para Gunther (2015, p. 11), "sobressai a ideia do trabalho decente como um novo paradigma da humanidade para o século XXI". O trabalho decente coloca a dignidade humana, a equidade, a sustentabilidade e a justiça social no cerne das discussões sobre o trabalho, representando, pois, um novo caminho para a humanidade neste século.

3 A reação dos trabalhadores ao PLP 12/2024 e o déficit de diálogo social

Logo de início, o PLP 12/2024 foi amplamente rejeitado pelos trabalhadores afetados pela regulamentação, assim como por especialistas que estudam a dinâmica do trabalho nas plataformas digitais. A recepção foi tão negativa que o projeto conta com 95% de "discordo totalmente" em enquete realizada no *site* da Câmara dos Deputados. Assim, os motoristas de aplicativos organizaram uma grande manifestação nacional em 26/3/2024, expressando descontentamento e preocupação com o projeto do governo. Após a forte demonstração de

insatisfação por parte dos trabalhadores, o Ministro do Trabalho e os líderes da Câmara concordaram em retirar a urgência constitucional do PLP 12/2024 para permitir uma discussão mais profunda e participativa no Parlamento.

Apesar de se tratar de um movimento bastante fragmentado quanto às reivindicações, é possível aferir certa unanimidade no que se refere aos seguintes pontos: a) alegação de que a categoria não foi ouvida no Grupo de Trabalho; b) rejeição ao piso de R$ 32,10 por hora trabalhada; c) reivindicação de um piso que combine quilômetro rodado e tempo; d) anseio de contribuir para Previdência social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI) com alíquota de 5% sobre o salário mínimo; e) rejeição à representação por sindicatos.

A primeira crítica dos motoristas por aplicativos foi dirigida à falta de representação efetiva no Grupo de Trabalho. Conforme divulgado pela Secretaria de Comunicação Social (Brasil, 2024), várias centrais sindicais foram incluídas no GT, tais como a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). No entanto, os trabalhadores expressaram queixa pelo fato de que as associações de motoristas por aplicativos não foram incluídas na discussão do projeto.

Reclama-se que a categoria não foi verdadeiramente representada no GT, pois não foram consultados aqueles que passam horas dirigindo pelas ruas do país e experimentam na pele as vantagens e os desafios dessa profissão. Paulo Xavier Junior, presidente da Federação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil – FEMBRAPP, durante debate na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/04/2024, relatou que participou de apenas uma reunião do GT, sem direito a voz nem a voto, e, posteriormente, foi excluído, tendo sua participação vetada. Na percepção de grande parte da categoria, a influência das plataformas foi predominante no GT, resultando em um projeto governamental que beneficia principalmente as empresas.

Portanto, o projeto apresenta uma lacuna significativa em termos de trabalho decente, especialmente no que diz respeito a um notório déficit de diálogo social. Como mencionado anteriormente, o trabalho decente representa um ponto de convergência para os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: promoção dos direitos fundamentais no trabalho, geração de empregos produtivos e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Nesse último aspecto, houve uma séria falha do governo ao não garantir a participação das associações profissionais dos motoristas por aplicativos na elaboração da proposta regulatória, abrindo espaço para que o interesse das plataformas prevalecesse no GT. Em sentido análogo, Ricardo Antunes (2024, p. 4) argumenta que:

> Não houve uma construção coletiva. Houve um início de uma discussão, que não aceitou uma participação livre do conjunto heterogêneo e polimorfo que caracteriza a categoria dos/as trabalhadores/as de aplicativos. E, além de não reconhecer essa heterogeneidade em sua plenitude, o governo já tinha uma proposta na mão, a das plataformas, que não aceitavam negociar o ponto crucial: o reconhecimento da subordinação, do assalariamento real, contemplados os direitos do trabalho. Esse é o ponto crucial: as plataformas não abrem mão do embuste, não aceitam e não reconhecem a condição de assalariados.
>
> Eu soube que setores do Ministério Público do Trabalho saíram das negociações do PL, de representantes dos entregadores que também saíram ou não foram mais chamados para a negociação, pois se recusaram a legitimar o embuste. O resultado é que o PL está fazendo água por todos os lados, como estamos vendo, porque a recusa a esse projeto é muito grande, em vários setores, por motivos antagônicos, mas é uma recusa grande. Na balança, então, o governo, no essencial, ficou do lado das grandes plataformas.

Destaque-se, contudo, que o diálogo social será ampliado no Parlamento, com a participação das lideranças reconhecidas pelos motoristas de aplicativos nos diversos órgãos das duas Casas Legislativas pelos quais o projeto tramitará antes de se tornar lei. Com efeito, já houve ocasiões em que presidentes de associações de motoristas por aplicativos tiveram a oportunidade de se expressar em debates realizados em órgãos da Câmara dos Deputados, como a Comissão do Trabalho, Comissão Geral, Comissão de Viação e Transportes e Comissão de Indústria, Comércio e Serviços.

Por exemplo, uma audiência pública ocorreu em 25/4/2024 (data de corte temporal final deste trabalho[4]) na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços, onde o Ministro do Trabalho falou diretamente aos trabalhadores e ouviu seus posicionamentos em uma sessão que durou aproximadamente cinco horas. Assim, apesar do claro déficit de diálogo social durante a concepção do PLP 12/2024, essa falha certamente não terá impacto no resultado da futura legislação.

4 Toma-se como limite final para a análise do PLP 12/2024 o dia 24/04/2024, quando ocorreu uma audiência pública na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados. Nesse evento, as críticas dos trabalhadores ao projeto foram ouvidas diretamente pelo Ministro do Trabalho. Tal interação é considerada relevante para avaliar a existência de diálogo social como um eixo integrante do conceito de trabalho decente.

4 A cizânia sobre a questão remuneratória

A introdução do piso remuneratório de R$ 32,10 por hora trabalhada tem sido o principal ponto de descontentamento entre os trabalhadores. Em um primeiro momento, argumenta-se que essa iniciativa poderia proporcionar uma certa segurança aos profissionais, garantindo-lhes pelo menos esse valor por hora de trabalho. Ademais, cogita-se que esse piso não deveria impactar negativamente os ganhos dos motoristas que conseguem obter rendimentos mais elevados em suas atividades laborais.

No entanto, se o referido piso for confirmado, é provável que as plataformas aumentem suas margens de lucro reduzindo os valores atualmente pagos aos motoristas. Nesse cenário, as empresas estariam respaldadas pelo marco regulatório, transformando o piso em uma espécie de ímã para atrair o teto. Esse fenômeno seria particularmente evidente em momentos de elevado desemprego, nos quais a demanda por oportunidades de trabalho imediato por meio de aplicativos tende a crescer, tornando o piso uma referência para os ganhos dos motoristas em detrimento de uma remuneração mais justa. É preciso, pois, que o piso do projeto se aproxime o máximo possível dos valores praticados atualmente no mercado, o que corresponde a uma média de R$ 1,05 por km rodado mais R$ 0,19 por minuto (Gav, 2024). Contudo, esse piso precisa observar também a realidade de cada região do país, já que os custos dos motoristas variam de acordo com o local de atuação.

Ainda, o art. 9º do PLP 12/2024 estabelece que a remuneração mínima do trabalhador deve ser proporcional ao salário mínimo nacional, mais o reembolso dos custos incorridos na prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Tais custos incluem pelo menos os relacionados ao uso do celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, impostos e depreciação. Por sua vez, o valor mínimo de R$ 32,10 por hora de trabalho abrange apenas o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Desse montante, R$ 8,03 (25%) corresponde à retribuição pelos serviços prestados e R$ 24,07 (75%) ao ressarcimento dos custos do trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

A intenção do legislador claramente foi utilizar o salário mínimo nacional como piso para a retribuição efetiva recebida pelos motoristas, fazendo com que as plataformas arquem com os custos da atividade da prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Ocorre que o intuito protetivo não se concretiza plenamente da forma como estabelecida no projeto, mas ao revés, vulnerabiliza o salário mínimo. Deccache (2024) argumenta que o piso salarial do PLP 12/2024 representa, na prática, o fim do salário mínimo, pois permite

que a nova categoria receba remuneração real inferior à estabelecida para os demais trabalhadores.

Primeiramente, note-se que o projeto não considera o tempo à disposição da plataforma, portanto "Supondo que 30% da jornada de trabalho do motorista seja esperando por corridas, cuidando do carro e afins, factualmente, o 'salário-mínimo' da subcategoria criada pelo governo é 30% mais baixo do que o salário-mínimo dos demais trabalhadores" (Deccache, 2024). Outrossim, considerando uma corrida de Brasília/DF a Luziânia/GO, com duração de aproximadamente uma hora e distância de 60 km, e levando em conta um rendimento do veículo de 12 km por litro de gasolina, com o custo de R$ 5,75 por litro, tem-se um custo de combustível de R$ 28,75.

Dessa forma, ao adotar o piso salarial estabelecido pelo PLP 12/2024, verifica-se que restariam apenas R$ 3,34 para o motorista, o que equivale a menos de 30% do valor do salário mínimo por hora, conforme ressaltado por Deccache (2024). Incluindo-se também os demais custos envolvidos na prestação do serviço, chega-se à conclusão de que o motorista estaria, na prática, arcando com os custos de sua própria atividade laboral caso recebesse o piso estipulado pelo projeto. De forma mais direta, fica evidente que, na situação mencionada, o motorista estaria efetivamente pagando para trabalhar caso recebesse o piso estipulado pelo projeto.

De outro lado, o art. 9º, § 4º, do PLP 12/2024 determina que os valores pagos pelas plataformas serão reajustados de acordo com a sistemática de valorização do salário mínimo. Em períodos de estabilidade nos preços dos combustíveis, essa disposição pode beneficiar os trabalhadores, pois o valor decorrerá da soma do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do ano anterior com o índice correspondente ao crescimento real do PIB de dois anos anteriores, conforme previsto no art. 3º da Lei nº 14.663/2023.

Todavia, em caso de choques no preço do petróleo, como sói acontecer em períodos de instabilidade no Oriente Médio, os trabalhadores ficariam com os valores defasados até a próxima atualização do salário mínimo. Nesse sentido, o reajuste anual estipulado pelo PLP 12/2024 apresenta um significativo risco de defasagem na remuneração dos motoristas e concede às plataformas uma vantagem assimétrica para controlar os valores pagos aos trabalhadores.

Os trabalhadores também alegam que a remuneração não pode ser calculada apenas com base na hora trabalhada, porquanto a maioria dos custos ocorre de acordo com a distância percorrida pelo veículo, tais como depreciação, combustível, limpeza, substituição de peças, troca de óleo e pneus. Destarte, na visão dos motoristas por aplicativo, é preciso que se adote uma metodologia que leve em consideração tanto o quilômetro rodado quanto o valor por minuto trabalhado.

Vários presidentes de associações que discursaram na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/4/2024 defenderam a aplicação do método proposto no Projeto de Lei nº 536/2024 (PL 536/2024) de autoria do deputado federal Daniel Agrobom do Partido Liberal de Goiás. De acordo com o referido projeto, a remuneração do motorista deve ser composta, no mínimo, pelo valor por quilômetro rodado e pelo valor por minuto trabalhado, levando em consideração a precificação específica da localidade e o tipo de veículo utilizado.

O PL 536/2024 propõe uma abordagem mais detalhada para a precificação dos serviços, através de uma metodologia conhecida como *markup*. Esta considera uma série de elementos, incluindo custos operacionais e uma margem mínima de lucro de 20%, ajustada de acordo com as particularidades de cada localidade e tipo de veículo. A fórmula básica[5] do *markup* envolve a soma dos custos fixos, custos variáveis e tributos, resultando no custo operacional, ao qual é adicionada a porcentagem de lucro para determinar o preço final do serviço. Essa abordagem visa a garantir uma remuneração justa e sustentável para os motoristas, levando em consideração os diferentes aspectos que influenciam os custos e a operação dos veículos nas diversas regiões.

O aludido PL ainda prevê que os dados para o cálculo do *markup* serão fornecidos por cada motorista, conforme autorizado pela legislação local. Com base nessas informações, o *markup* será elaborado pelo Poder Executivo. As centrais sindicais, sindicatos, associações locais ou estaduais da categoria e a federação de associações terão o direito de fiscalizar o uso dos valores referenciais em suas regiões pelas plataformas. Os entes citados poderão denunciar ao Ministério Público Federal as violações comprovadas ou ingressar com ação civil pública direta contra a operadora, no caso dos sindicatos. O projeto em exame estipula que as plataformas terão 48 horas para atualizar sua base de dados para remuneração dos motoristas em caso de atualizações emergenciais de disparidade de insumos.

Finalmente, o art. 27 do PL 536/2024 preconiza que a remuneração mínima do motorista será de R$ 1,80 (um real e oitenta centavos) para cada quilômetro rodado e R$ 0,40 (quarenta centavos) para cada minuto, a partir do aceite, enquanto não houver a implantação do *markup* da categoria. Esses valores serão reajustados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IPCA. Utilizando-se o exemplo da corrida de Brasília a Luziânia, com duração de 60 minutos e distância percorrida de 60 km, o motorista receberia uma remuneração mínima de R$ 132,00 até que seja implantado o *markup*.

5 Consta no Anexo I do PL 536/2024 que a fórmula básica de *markup* é a seguinte: Custo Fixo + Custo Variável + Tributos = Custo Operacional + Porcentagem de Lucro = Preço do Serviço.

O modelo de precificação dos serviços pelo *markup*, embora seja desafiador quanto à implementação, é mais justo e transparente do que simplesmente estabelecer um valor mínimo de R$ 32,10, deixando os cálculos dos valores superiores ao piso a cargo dos opacos algoritmos das plataformas, como proposto pelo PLP 12/2024. Da mesma forma, o piso temporário de R$ 1,80 para cada quilômetro rodado e R$ 0,40 para cada minuto, a partir do aceite, até a implantação do *markup*, é significativamente mais vantajoso para os trabalhadores. Tomando como exemplo a viagem de Brasília a Luziânia anteriormente citada, a diferença seria de R$ 99,90 (132 – 32,10). Portanto, é plenamente compreensível o apoio dos trabalhadores ao PL 536/2024 em detrimento do PLP 12/2024.

É relevante ressaltar que tanto as plataformas quanto o governo, representado pelo Ministro do Trabalho, se mostraram abertos a negociar a fórmula de cálculo da remuneração dos trabalhadores, o que pode ser ajustado por meio de emendas ao PLP 12/2024, como foi evidenciado na audiência pública da Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados realizada em 25/4/2024. Na ocasião, ficou claro que o texto-base a ser trabalhado será o projeto de lei enviado pelo Poder Executivo, permitindo-se as devidas adequações a partir das emendas apresentadas pelos parlamentares de todos os matizes ideológicas e políticas.

5 O pilar da proteção social: um acerto do projeto

Quanto à inclusão previdenciária, os motoristas por aplicativos reivindicam contribuir para a Previdência Social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI), especialmente devido ao baixo custo que esse regime oferece. O MEI é classificado como contribuinte individual e tanto ele quanto o contribuinte facultativo de baixa renda recebem um tratamento especial em relação à maneira como contribuem. Sob o regime do MEI, os contribuintes podem pagar uma alíquota de 5% sobre o salário mínimo, o que representa uma oportunidade acessível para garantir benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e salário-maternidade.

Assim, os motoristas argumentam que já são contemplados pela previdência social na qualidade de MEI. Contudo, de acordo com a PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 7), apenas 23,6% dos condutores de automóveis atuando em serviços de transporte rodoviário de passageiros através de plataformas contribuem para algum órgão previdenciário. Além disso, entre os que efetuam contribuições, a taxa de inadimplência é elevada, o que gera um grande contingente de trabalhadores sem cobertura previdenciária após o esgotamento do período de graça.

O art. 201 da Constituição da República determina que, no contexto da Previdência Social, devem ser seguidos critérios que garantam o equilíbrio financeiro e atuarial, especialmente em relação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Nesse caminho, Costanzi (2018) indica que o regime do MEI viola tal preceito constitucional, pois a contribuição de apenas 5% do salário mínimo é insuficiente para financiar os benefícios previdenciários futuros, gerando forte desequilíbrio atuarial e financeiro para o RGPS.

Costanzi (2018) argumenta também que, embora o regime do MEI seja idealmente destinado aos mais necessitados, na prática, seus beneficiários estão entre os 50% mais ricos do Brasil. Isso torna o custo fiscal socialmente injustificável, pois implica conceder benefícios quase gratuitos a trabalhadores que poderiam contribuir para planos previdenciários mais sustentáveis. Por exemplo, um trabalhador enquadrado como MEI com uma receita anual de R$ 81 mil certamente tem capacidade para contribuir com um valor superior a 5% do salário mínimo.

Ademais, os motoristas por aplicativo compõem uma categoria bastante suscetível a acidentes de trabalho, o que representa um alto custo para lhes garantir benefícios pelo RGPS. Uma pesquisa realizada pelo Projeto Caminhos do Trabalho (Fundacentro; UFBA, 2023, p. 4) revelou que 58,9% dos motoristas e entregadores de aplicativos entrevistados relataram ter sofrido acidentes de trabalho. A incidência desses acidentes foi de 63,6% entre os motociclistas, 50% entre os ciclistas e 45,5% entre os motoristas de carro.

Destarte, o PLP 12/2024 não permite o enquadramento previdenciário do trabalhador como MEI. Validamente, o art. 10 do projeto enquadra o motorista por aplicativo como contribuinte individual e institui contribuição com alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, equivalente a 25% do valor bruto auferido no mês. Por sua vez, a empresa de aplicativo contribuirá à alíquota de 20% sobre a mesma base de cálculo e ficará obrigada a arrecadar os valores devidos pelos trabalhadores.

Observe-se, ainda, que a proposta do governo insere os motoristas por aplicativos em um plano previdenciário completo com todos os benefícios oferecidos aos demais contribuintes individuais. Diferentemente, as contribuições realizadas na condição de MEI não são consideradas para a obtenção da Aposentadoria por Tempo de Contribuição. Além disso, o MEI não tem direito de obter a Certidão de Tempo de Contribuição (CTC). Se houver necessidade de contar o tempo de contribuição como MEI para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), será indispensável fazer a complementação da contribuição mensal a uma alíquota adicional de 15% sobre o valor do salário mínimo, acrescido de juros moratórios.

As alíquotas estabelecidas no projeto para os trabalhadores (7,5% sobre 25% do valor bruto recebido) e para as empresas (20% sobre 25% do valor bruto recebido) correspondem, respectivamente, a 1,875% e 5% do valor bruto recebido pelo trabalhador. Para que um motorista de aplicativo contribua mensalmente com o mesmo valor que o MEI atualmente contribui (R$ 70,60), ele precisaria ter um faturamento bruto de R$ 3.675,33. Isso está consideravelmente acima do rendimento médio mensal real das pessoas que trabalham por meio de plataformas, que é de R$ 2.645,00, conforme indicado na PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 5). Ainda em comparação com o regime do MEI, um trabalhador com receita bruta anual no máximo permitida de R$ 81 mil, o que corresponde a R$ 6.750,00 por mês, contribuiria apenas com R$ 126,56.

Assim sendo, a demanda dos motoristas para serem enquadrados como MEI não se sustenta diante das consequências que isso acarretaria para o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS, em desacordo com o disposto no art. 201 da Constituição da República. Permitir a contribuição de apenas 5% do salário mínimo para os motoristas sem nenhuma contribuição por parte das plataformas traria desafios insuperáveis para o financiamento dos benefícios futuros, o que comprometeria a sustentabilidade do sistema previdenciário como um todo. Em relação à inclusão previdenciária, o PLP 12/2024, além de trazer a obrigatoriedade da contribuição patronal, oferece para os trabalhadores uma solução justa com alíquotas razoáveis, dadas as garantias proporcionadas pelo sistema de previdência brasileiro.

Nesse passo, concorda-se com a posição do secretário do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, Adroaldo da Cunha, ao apresentar a perspectiva previdenciária do PLP na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados: "O plano oferecido aqui na proposta do projeto garante cobertura completa, não é uma meia cobertura. É o Estado brasileiro reconhecendo a importância dos trabalhadores de aplicativo e o quanto eles têm um alto grau de vulnerabilidade" (Agência Câmara de Notícias, 2024).

6 Motoristas contra a CLT e os sindicatos: a colheita do neoliberalismo

Outra queixa dos trabalhadores que merece críticas se trata da rejeição à representação por sindicatos. A Constituição da República, notadamente em seu art. 8º, reconhece e fortalece o papel dos sindicatos como importantes agentes na representatividade dos obreiros, proteção dos direitos trabalhistas, promoção da justiça social e construção de relações laborais equilibradas e democráticas. O sindicato desempenha um papel essencial na defesa dos direitos e interesses tanto coletivos quanto individuais da categoria que representa, incluindo a atuação em questões judiciais ou administrativas. Além do mais, é obrigatória

a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, garantindo que as demandas e necessidades dos trabalhadores sejam representadas e consideradas durante esse processo.

Portanto, andou muito bem o PLP 12/2024 ao estabelecer, nos seus arts. 3º e 4º, que a nova categoria dos motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas será representada tanto judicialmente quanto extrajudicialmente por sindicatos com competências específicas. Estes sindicatos terão o papel de negociar coletivamente com as empresas e outras entidades sindicais da categoria econômica. Além disso, poderão celebrar acordos ou convenções coletivas e, se necessário, ajuizar dissídios coletivos.

Todavia, em uma categoria tão fragmentada e dispersa, a organização da luta coletiva dos trabalhadores não ocorrerá apenas pela criação de sindicatos por meio de legislação. É essencial que haja um despertar da consciência de classe entre os motoristas por aplicativos. Embora a filiação sindical não seja obrigatória, é importante que os trabalhadores insatisfeitos com os líderes de seus sindicatos se filiem e formem chapas para assumir o controle de suas entidades. Apenas reclamar dos sindicatos não é suficiente, é necessário reconhecer o poder que essas entidades coletivas possuem na luta por melhores condições de vida e trabalho da categoria profissional que representam.

O forte sentimento antissindical[6] que impera entre os motoristas por aplicativos é fruto da semente neoliberal que germinou após anos de reiteração do discurso empreendedor e individualista nos corações e mentes dos obreiros. No entanto, espera-se que, à medida que a dinâmica exploratória das plataformas se intensifique, os trabalhadores percebam que individualmente não têm condições de defender seus interesses perante essas poderosas empresas multimilionárias. Corroborando com esse entendimento, Ricardo Antunes (2024, p. 5) destaca que:

> Existe uma recusa muito forte aos sindicatos por parte de amplos setores da categoria, porque o ideário neoliberal ensina, desde meados do século passado, que o sindicato é inimigo da classe trabalhadora e que, portanto, o sindicato só atrapalha. Muitos dos trabalhadores mais jovens hoje estão imbuídos dessa concepção antissindical, mas eles percebem na luta que individualmente não são nada; coletivamente eles têm força. Para ter uma estrutura coletiva – e o Breque dos APPs mostrou isso – é preciso ter formas de organização.

6 "Nada menos que 76% dos entregadores ou motoristas não são sindicalizados e nem pretendem se sindicalizar. E mais: num *ranking* de 12 instituições confiáveis/inconfiáveis os sindicatos ocupam a 10ª posição" (Guedes, 2024).

Observe-se que a análise até agora se concentrou nas críticas dos trabalhadores quanto ao conteúdo do PLP 12/2024. Logo, é notável o silêncio eloquente por parte dessa categoria no que tange à não aplicação da CLT à relação de trabalho com as plataformas. Em geral, os motoristas por aplicativos têm uma forte aversão à CLT. Para eles, a consolidação restringe a liberdade, impedindo-os de ter flexibilidade para definir seus próprios horários e interromper sua jornada durante o dia para realizar atividades domésticas, como levar o cônjuge a uma consulta médica ou buscar o filho na escola.

Leão (2023), com fulcro nos estudos de Bauman sobre modernidade líquida, argumenta que esses trabalhadores experimentam, na verdade, uma falsa sensação de liberdade na ausência de normas, acreditando que são livres para tomar decisões e controlar suas vidas conforme desejarem. No contexto do trabalho, essa ideia se reflete na suposta liberdade de estabelecer relações laborais de forma privada, sem interferência regulatória do Estado. Trata-se, pois, de "uma ilusão de emancipação na anomia nessas formas livres de trabalho, o que provoca, ao mesmo tempo, uma corrosão da ideia de cidadania" (Leão, 2023, p. 38).

Outro aspecto a ser analisado é que a rejeição à CLT e a supervalorização da liberdade e do empreendedorismo têm aproximado os trabalhadores por aplicativos da ideologia política da extrema-direita. Guedes (2024) assevera que uma recente pesquisa do Datafolha, encomendada pela Uber e iFood e realizada com motoristas e entregadores, revelou que cerca de 40% dos entrevistados se identificam com ideologias políticas de direita ou extrema-direita. Igualmente, cerca de 40% se identificam como de centro, enquanto apenas 20% se consideram de esquerda.

A constatação de que a maioria dos trabalhadores se identifica com ideias políticas de direita pode parecer paradoxal, já que, à primeira vista, seria de se esperar que os explorados encontrassem sua representação política na esquerda, que historicamente é associada à crítica do sistema capitalista que os oprime. Ocorre que as plataformas digitais têm assumido o papel que seria do Estado ao criar oportunidades de trabalho para os cidadãos. Pinheiro-Machado (2023, p. 51) lembra que a Uber começou suas operações no Brasil em 2014, durante um período de grave crise econômica no país. Isso a transformou rapidamente em uma significativa fonte de renda para muitos trabalhadores que haviam sido demitidos. A mudança de *status*, de desempregado para "empreendedor", elevou a autoestima desses trabalhadores, a maioria homens com idade entre 25 e 39 anos e ensino superior incompleto[7].

7 Segundo a PNAD contínua (IBGE, 2023, p. 4), dentre os trabalhadores plataformizados, 81,3% eram homens, 48,4% entre 25 a 39 anos e 61,3% possuíam ensino médio completo e superior incompleto.

A proposta da Uber de ganhar dinheiro rapidamente prestando serviços através de aplicativos de transporte de passageiros surgiu como uma oportunidade para adquirir ou alugar um carro e trabalhar de forma flexível, mesmo que isso signifique se submeter a um labor sem direitos e com jornadas extenuantes. Durante uma pesquisa etnográfica, Souza (2023, p. 223) constatou que muitos motoristas veem a Uber como uma figura materna, uma espécie de provedora poderosa. Isso gera um sentimento de gratidão nos trabalhadores, mas também frustração quando as expectativas não são atendidas. Nessa conjuntura, é desvantajoso entrar em conflito com a Uber, já que isso seria como uma disputa familiar pública.

Tentando explicar o fenômeno da grande adesão dos motoristas por aplicativos à ideologia neoliberal e à extrema-direita, Pinheiro-Machado (2023, p. 57, tradução nossa[8]) conclui que em "contextos laborais predispostos para os princípios neoliberais, o trabalho através de plataformas pode aumentar a adesão à política de extrema-direita". Ao invés de se revoltarem contra a exploração das plataformas, esse grupo de falsos autônomos enaltece seu regime de trabalho intenso por meio de uma glorificação do esforço árduo. Isso se manifesta na vilanização de grupos tidos como "vagabundos", ou seja, indivíduos que, supostamente, obtêm renda fácil por meio da dependência de programas assistenciais do governo ou de atividades criminosas como a associação ao narcotráfico nas comunidades periféricas.

Pinheiro-Machado (2023) argumenta que muitos motoristas por aplicativo adotam discursos populistas que desprezam a figura do "trabalhador preguiçoso" e exaltam aqueles que alcançam sucesso por méritos individuais próprios, sem depender do Estado. Essa mentalidade foi captada pela extrema-direita, que fundamenta seu discurso econômico em uma lógica simplista de que o trabalho árduo, empreendedor e hiperindividualizado é o caminho para o sucesso e de que o Estado não deve intervir em nenhum aspecto da vida econômica. Em contraste, o pensamento progressista, que valoriza o papel do Estado na promoção do bem-estar social e na garantia de direitos, não parece seduzir os trabalhadores.

A violência enfrentada pelos motoristas por aplicativos, frequentemente vítimas de latrocínio durante o exercício de suas atividades, também contribui para os aproximar do discurso da extrema-direita. Segundo destacado por Guedes (2024), ao avaliarem a credibilidade das instituições, 54% dos motoristas de aplicativo e 46% dos entregadores consideram a polícia como a mais confiável. Some-se a isso o papel de Estado de bem-estar social informal desempenhado pelas igrejas neopentecostais na vida dos trabalhadores precarizados, bem como

8 Do original: "within labour contexts that are predisposed to neoliberal principles, working through platforms can boost the adhesion to far-right politics".

o alinhamento dessas instituições religiosas com o projeto político ideológico da extrema-direita bolsonarista.

Todo esse conjunto de fatores analisados revela um caldo de ideais liberais e conservadores que ajuda a explicar por que 75% dos motoristas e entregadores por aplicativos desejam manter o modelo atual de contratação, ou seja, sem acesso aos benefícios trabalhistas previstos na CLT para empregados (Datafolha, 2023). Embora esses números sejam provenientes de uma pesquisa tendenciosa realizada pelo instituto Datafolha para Uber e iFood, não se pode ignorar que as associações representativas dos motoristas por aplicativos não se manifestaram contra a exclusão da aplicação da CLT preconizada pelo PLP 12/2024.

7 Três armadilhas do PLP 12/2024: plataformas como meras intermediárias, trabalhadores como falsos autônomos e permissão de jornadas de 12 horas por plataforma

O PLP 12/2024 representa uma ameaça aos direitos da classe trabalhadora em três pontos cruciais que não são contestados pela categoria dos motoristas por aplicativo: a) a classificação das empresas proprietárias das plataformas como meras intermediárias operadoras de aplicativos de transporte; b) a classificação dos trabalhadores como autônomos, admitindo, porém, controle algorítmico e imposição de punições pelas plataformas; c) a autorização para jornadas de trabalho de até 12 horas por plataforma. Além de não se oporem aos dois primeiros pontos, algumas lideranças dos trabalhadores manifestaram insatisfação em relação ao terceiro, argumentando que a limitação da jornada representa uma perda de autonomia e reduz a margem de manobra daqueles que precisam trabalhar mais horas.

O art. 2º do PLP 12/2024 define as empresas proprietárias das plataformas digitais como simples operadoras de aplicativo de transporte que oferecem apenas "serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados". Esta definição contradiz totalmente a realidade fática evidenciada nesta dinâmica de trabalho. Tomando a Uber como exemplo, quando o usuário acessa o aplicativo, ele busca um serviço de transporte fornecido diretamente pela empresa através de motoristas registrados. A Uber determina a que preço e de que forma o serviço de transporte será prestado e utiliza um sistema de avaliação por meio de notas ao término da corrida para garantir que os motoristas sigam as diretrizes corporativas.

Seguindo linha argumentativa semelhante, Kalil (2024, p. 3) chega à conclusão de que os serviços prestados pela Uber são de transporte, conforme a própria empresa admite ao registrar sua marca no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) na classe 39, que abrange serviços de "transporte;

embalagem e armazenagem de produtos; organização de viagens". Dessa forma, ao contrário do que o PLP sugere, os serviços oferecidos pelas empresas proprietárias das plataformas de transporte não se restringem apenas à mediação de viagens, mas abrangem também a prestação direta de serviços de deslocamento de pessoas ou mercadorias.

Quanto à classificação dos motoristas para fins trabalhistas, o art. 3º do PLP 12/2024 os define como trabalhadores autônomos por plataforma, desde que: a) tenham total liberdade para escolher os dias, horários e períodos em que se conectarão ao aplicativo; b) inexista relação de exclusividade com a empresa, permitindo-se a prestação de serviços a mais de uma plataforma simultaneamente; c) não haja exigências de tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço. Entretanto, os três requisitos mencionados não são adequados para estabelecer a autonomia do trabalhador e, por conseguinte, não são suficientes para eliminar a subordinação deste em relação à empresa.

Severo e Souto Maior (2024) aduzem que não há nenhuma exigência na legislação trabalhista para que um vínculo de emprego seja formado com base na relação de exclusividade com a empresa. Outrossim, a liberdade para decidir quando se conectar ao aplicativo e a ausência de exigência de tempo mínimo à disposição são características já presentes no vínculo empregatício do teletrabalhador subordinado que labora por produção. Logo, não são atributos específicos do trabalho autônomo. Ademais, essas liberdades não se materializam na prática, pois os trabalhadores dependentes das plataformas estabelecem metas diárias de remuneração que estão sujeitas às tarifas definidas pela empresa, ao número de motoristas operando na mesma área e às condições do local onde o trabalho é realizado.

Além disso, como destaca Slee (2017), empresas como a Uber utilizam os dados coletados e processados por suas plataformas digitais para identificar e expandir as metas individuais dos trabalhadores, prolongando o tempo em que eles permanecem disponíveis para o trabalho. Nesse contexto, Filgueiras e Antunes (2020, p. 69) asseveram que só há flexibilidade para as empresas. Para os trabalhadores, essa suposta flexibilidade é apenas uma questão retórica, já que os motoristas são compelidos a cumprir jornadas extensas para garantir sua subsistência e a manutenção de seus veículos e *smartphones*.

O art. 5º evidencia de forma contundente que o PLP 12/2024 edifica uma retumbante vitória regulatória do capital em detrimento dos interesses da classe trabalhadora. Esse dispositivo concede às empresas o poder de monitorar detalhadamente os trabalhadores por meio de algoritmos e de impor punições sem que isso configure uma relação de emprego. Criticamente, Kalil (2024) sintetiza a contestável opção legislativa ao afirmar que "impedir o reconheci-

mento da relação de emprego mesmo diante do exercício do controle sobre os trabalhadores é legalizar a fraude trabalhista".

O aludido artigo do PLP 12/2024 concede poderes totalmente desproporcionais a empresas que supostamente apenas intermedeiam a prestação do transporte de passageiros. O art. 5º permite a implementação de normas para garantir a segurança e qualidade dos serviços, autorizando a suspensão, bloqueio e exclusão dos trabalhadores com base unicamente nos termos de uso e contratos de adesão à plataforma. Outrossim, estabelece a utilização de sistemas de monitoramento em tempo real dos serviços e trajetos realizados, juntamente com sistemas de avaliação dos trabalhadores. Adicionalmente, as empresas podem oferecer cursos, treinamentos e outros benefícios aos trabalhadores, sejam eles de natureza monetária ou não. Isso evidencia que o dispositivo confere às empresas poderes característicos de direção, regulação, fiscalização e disciplina, típicos do empregador.

Evidencia-se, dessa forma, o embuste presente no PLP 12/2024. Enquanto os arts. 1º e 2º ressaltam a natureza onerosa e pessoal da relação ao especificarem que se trata de um transporte remunerado por meio de realização de cadastro pessoal e intransferível na plataforma, o art. 5º descreve elementos que sugerem subordinação. No entanto, o projeto veda a caracterização do vínculo de emprego nos moldes da CLT. A proposta tinha como objetivo estabelecer uma categoria de trabalhadores autônomos com direitos, mas acabou gerando uma aberração jurídica que pode ser denominada "subordinados sem direitos". Feliciano (2024) entende que, uma vez preenchidos todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT no caso concreto, a lei não pode simplesmente ignorar o vínculo de emprego, sob risco de violar o regime constitucional de proteção do trabalho subordinado, a igualdade formal entre os cidadãos e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Quanto à jornada de trabalho, o § 2º do art. 3º do PLP 12/2024 preconiza que o trabalhador não poderá exceder um período máximo de 12 horas diárias de conexão à mesma plataforma. Em outros termos, o projeto permite teoricamente que o motorista trabalhe por 24 horas ininterruptas, sendo, por exemplo, 12 horas pela Uber e mais 12 pela 99. Trata-se de dispositivo que afronta flagrantemente a Convenção nº 01 da OIT de 1919, ratificada pelo Brasil, bem como o art. 7º, XIII, da Constituição da República, que estipulam o limite humanitário de oito horas diárias de trabalho.

Feliciano (2024) argumenta que a ausência de períodos de descanso remunerado previstos no projeto levará os motoristas a prolongarem suas jornadas para além das 12 horas diárias. Ressalta também que o art. 235-C da CLT estipula a jornada diária do motorista empregado em oito horas, com regimes excepcionais como o 12x36, sujeitos a negociação coletiva com o sindicato.

Além disso, para motoristas profissionais que transportam passageiros, o art. 67-C do Código de Trânsito Brasileiro estabelece um limite máximo de condução ininterrupta de cinco horas, de modo que não se justifica uma regulação diferenciada para motoristas considerados "autônomos".

8 Considerações finais: a livre-iniciativa sobrepondo o valor social do trabalho

O art. 7º do PLP 12/2024 estabelece uma série de princípios que devem guiar os serviços das empresas que operam por meio de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas. Esses princípios incluem a necessidade de transparência em suas operações, a redução dos riscos associados ao trabalho, a erradicação de qualquer forma de discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho, além de assegurar o direito dos trabalhadores à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva. Também enfatiza a proibição do trabalho infantil e a eliminação do trabalho análogo à escravidão.

Ocorre que o mencionado dispositivo traz uma série de princípios vazios com o claro intuito de passar um verniz de trabalho decente em um texto legislativo que permite o tratamento do trabalho como mercadoria. Ademais, o art. 8º do PLP relega a um futuro regulamento a normatização da transparência e, em nenhum momento, enfrenta a opacidade da programação algorítmica das plataformas. Outrossim, o projeto permite a manutenção do sistema de avaliação por notas dos clientes, que carece de critérios justos de qualidade e pode resultar em uma seleção discriminatória dos trabalhadores com base nos preconceitos dos clientes, conforme sustentam Laan e Roncato (2023, p. 226).

Portanto, o PLP 12/2024 surge em contradição com o paradigma do trabalho decente devido ao déficit de diálogo social no grupo de trabalho responsável por sua elaboração, que excluiu as associações profissionais das discussões. Entretanto, essa deficiência está sendo gradualmente superada por meio das discussões no Parlamento. Ainda, é mister esclarecer que o art. 10 do projeto também se coaduna com o paradigma do trabalho decente em seu eixo de proteção social, porquanto inclui os motoristas por aplicativo em um sistema previdenciário amplo, com alíquotas justas e contribuição patronal das plataformas, colocando-os em pé de igualdade com os demais trabalhadores sob a perspectiva previdenciária.

Todavia, o projeto permite a manutenção de sistemas de avaliação dos trabalhadores por meio de notas atribuídas pelos clientes, o que pode resultar em discriminação no ambiente de trabalho com base nos preconceitos dos avaliadores. Isso vai de encontro às Convenções ns. 100 e 111 da OIT e representa um poder ao empregador maior do que o permitido pela própria CLT, que proíbe anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho, consoante o art. 29,

§ 4º. Trata-se de um ponto que vulnerabiliza o trabalho decente em seu eixo de direitos fundamentais no trabalho.

Além disso, o PLP 12/2024 vai de encontro a um princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a ideia de que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria. Essa premissa enfatiza que o valor social do trabalho deve prevalecer sobre a liberdade de iniciativa puramente econômica. No entanto, o projeto de lei em análise ignora completamente essa diretriz ao permitir jornadas de trabalho extenuantes de até 12 horas, sem garantir remuneração justa, períodos adequados de descanso remunerado e direito a férias. Isso coloca em risco não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também desvaloriza o próprio valor social do trabalho ao tratá-lo de forma mercantilizada.

Outrossim, a tendência pró-capital do projeto de lei se manifesta na sua negativa em reconhecer a relação de emprego, mesmo permitindo um controle algorítmico severo sobre os trabalhadores, consoante se observa no art. 5º do PLP. Permitir o exercício de controle sobre os trabalhadores sem garantir os direitos básicos estabelecidos pela legislação trabalhista é uma afronta aos princípios essenciais que regem as relações laborais em uma sociedade democrática e justa. Essa postura, de fato, legitima a fraude trabalhista e estabelece um grupo de subcidadãos que são privados dos direitos fundamentais no trabalho e ignorados pela Constituição.

O Estado deve adotar uma abordagem mais protetiva na regulamentação do trabalho através de plataformas digitais. Permitir a mercantilização do trabalho humano e a criação de uma classe de subcidadãos dependentes das plataformas digitais, sem direitos laborais mínimos garantidos, pode minar os princípios fundamentais de democracia, solidariedade, justiça social e igualdade de oportunidades. Não é razoável que os trabalhadores por aplicativo enfrentem jornadas exaustivas de mais de 12 horas sem direito a descanso remunerado. Essa situação os afasta da integração socioeconômica no sistema capitalista e os torna mais propensos a adotar ideologias extremistas, gerando instabilidade democrática.

Desse modo, conclui-se que a atual realidade brasileira é desafiadora para a classe trabalhadora no que se refere à regulação do labor através de plataformas digitais. O Estado brasileiro, através de sua representação no Executivo, cedeu às pressões das poderosas empresas de tecnologia, agindo como um mero intermediário neutro entre essas corporações multimilionárias e uma categoria profissional ainda desorganizada. Essa circunstância de ausência de proteção adequada intensifica a barbárie econômica ao colocar a livre-iniciativa acima do valor social do trabalho.

Referências

ABRAMO, L. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil*: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. *Relatório da regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo deve ser apresentado antes do recesso*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1056586-relatorio-da-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo-deve-ser-apresentado-antes-do-recess. Acesso em: 1 maio 2024.

ANTUNES, R. *PL dos aplicativos*. 2024. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/pl-dos-aplicativos. Acesso em: 1 maio 2024.

BELTRAMELLI NETO, S.; VOLTANI, J. de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de trabalho decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 1, p. 166-185, 2019.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. *Empresas e trabalhadores debateram proposta de regulação do trabalho autônomo por plataforma*. Brasília: Secretaria de Comunicação Social, 06 mar. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contra-fake/noticias/2023/3/empresas-e-trabalhadores-debateram-proposta-de-regulacao-do-trabalho-autonomo-por-plataforma. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRITO FILHO, J. C. M. *Trabalho decente*: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CECATO, M. Á. B. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. *Prima Facie*, João Pessoa, v. 11, p. 23-42, 2012.

COSTANZI, R. N. *Desequilíbrios financeiros do microempreendedor individual (MEI)*. Brasília: IPEA, 2018.

DATAFOLHA. *Futuro do trabalho por aplicativo*. São Paulo: Datafolha, 2023. Disponível em: https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/05/Datafolha_PM5597-final.pdf. Acesso em: 2 maio 2024.

DECCACHE, D. PLP 12/2024 e o fim do salário-mínimo: o que não lhe contaram. *Instituto Humanitas Unisinos*, 2024. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache. Acesso em: 29 abr. 2024.

FELICIANO, G. G. *Mais um pouco de caos*. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2024. Disponível em: https://andt.org.br/mais-um-pouco-de-caos. Acesso em: 4 maio de 2024.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, R. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FUNDACENTRO; UFBA. Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas "plataformas digitais". *Relatório de Pesquisa*, n. 2, v. I. FUNDACENTRO e UFBA, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf. Acesso em: 16 dez. 2023.

GAV. Uber muda forma de cobrança a motoristas e extingue taxa fixa. *GAV News*, 2024. Disponível em: https://blog.gavclub.com.br/uber-muda-cobranca-motoristas. Acesso em: 2 maio 2024.

GHAI, D. Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003.

GUEDES, O. PT tenta aproximação, mas motoristas e entregadores de aplicativos se alinham à direita. *G1 política*, 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/blog/octavio-guedes/post/2024/03/08/pt-tenta-aproximacao-mas-motoristas-e-entregadores-de-aplicativos-se-alinham-a-direita.ghtml. Acesso em: 2 maio 2024.

GUNTHER, L. E. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 25, n. 310, abr. 2015.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KALIL, R. B. Os problemas do PL que regula o trabalho dos motoristas via aplicativo. *Carta Capital*, 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/os-problemas-do-pl-que-regula-o-trabalho-dos-motoristas-via-aplicativo. Acesso em: 3 maio 2024.

LAAN, M. V. D.; RONCATO, M. S. Uberização do trabalho e produção de diferenças. *In*: ANTUNES, R. (org.). *Icebergs à deriva*: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

LEÃO, D. A. *Trabalho através das plataformas digitais*: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

OIT. *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999.

PINHEIRO-MACHADO, R. Why and how precarious workers support neo-illiberalism. *In*: MILBERG, W.; LIESS, T. (org.). *Beyond neoliberalism and neo-illiberalism*: economic policies and performance for sustainable democracy. New York: The New School for Social Research, 2023.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista ABET*, João Pessoa, vol. IX, n. 1, p. 11-33, 2010.

RYDLEWSKI, C. Acordo sobre regras de trabalho por aplicativo emperra em Brasília. *Metrópoles*, 13 set. 2023. Disponível em: https://www.metropoles.com/negocios/acordo-sobre-regras-de-trabalho-por-aplicativo-emperra-em-brasilia. Acesso em: 20 jan. 2024.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. O PL do assassinato dos direitos trabalhistas. *Brasil de Fato*, 2024. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2024/03/14/o-pl-do-assassinato-dos-direitos-trabalhistas. Acesso em: 4 maio 2024.

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

SOUZA, I. F. de. *Dirigindo Uber*: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. 2023. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade da Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023.

Como citar este texto:
PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set. 2024.

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E OS SEUS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACTS ON WORK'S WORLD

Fábia Melo de Araújo[1]
Rayane Araújo Castelo Branco Rayol[2]

RESUMO: A Indústria 4.0, também denominada de Quarta Revolução Industrial, traz um mundo em que os sistemas virtuais e físicos se comunicam entre si na busca de inovações tecnológicas, em especial, da Inteligência Artificial (IA). O artigo analisa os avanços tecnológicos e a presença marcante da Inteligência Artificial no meio ambiente do trabalho e em que medida impactará o futuro do trabalho. Nesse sentido, analisa seus aspectos negativos, com fundamento em uma possível ameaça à substituição da mão de obra humana futura e, também os positivos, sobretudo no que se refere ao auxílio das máquinas inteligentes para o desenvolvimento do meio ambiente do trabalho, na maior agilidade e eficácia na realização das tarefas e no possível surgimento de novos postos de trabalho. Desse modo, apresentam-se possíveis alternativas de soluções para essa problemática, como a criação de programas de capacitação e requalificação de mão de obra para aprender a utilizar a Inteligência Artificial aliada à inteligência humana, de forma a evitar que o trabalhador se torne vítima do desemprego estrutural.

PALAVRAS-CHAVE: quarta revolução industrial; inteligência artificial; relação trabalhista; direito fundamental.

ABSTRACT: Industry 4.0, also known as the Fourth Industrial Revolution, brings a world in which virtual and physical systems communicate with each other in the pursuit of technological innovations, especially Artificial Intelligence (AI). This paper analyzes technological advances and the strong presence of Artificial Intelligence in the workplace and the extent to which it will impact the future of work. In this sense, it analyzes its negative aspects, based on a possible threat to the replace human labor in the future, as well as the positive aspects, especially with regard to the assistance of intelligent machines for the development of the work environment, in greater agility and effectiveness in carrying out tasks and the possible emergence of new jobs. Thus, possible alternative solutions to this problem are presented, such as the creation of training and requalification programs for labor to learn how to use artificial intelligence combined with human intelligence, in order to prevent workers from becoming victims of structural unemployment.

KEYWORDS: fourth industrial revolution; artificial intelligence; labor relations; fundamental rights.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Quarta Revolução Industrial: o surgimento da Inteli-

---

1 *Especialista; advogada. Lattes: https://lattes.cnpq.br/3796531854197574. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-3956-9163. E-mail: fabialeicam@gmail.com.*

2 *Mestre em Direito Constitucional pela Unifor; pesquisadora do Getrab-USP; advogada. Lates: http://lattes.cnpq.br/9516070032351752. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-6850-4277. E-mail: rayanerayoladv@gmail.com.*

Recebido em: 30/8/2024
Aprovado em: 3/9/2024

gência Artificial e seus mecanismos; 2.1 As fases da industrialização; 2.2 A Indústria 4.0; 2.2.1 Internet das Coisas (IoT) e *Big Data*; 2.2.2 Robótica avançada e Inteligência Artificial; 3 Os impactos da Inteligência Artificial no futuro do trabalho: análise de um efeito interferente na vida laboral; 3.1 Impactos positivos; 3.2 Impactos negativos; 4 Os avanços tecnológicos e a proteção ao trabalhador; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A sociedade e o mercado de trabalho estão em permanente crescimento e transformação devido à utilização das novas tecnologias da informação e comunicação, como a robotização, o *Big Data*, a Inteligência Artificial, dentre outras, que se tornam cada vez mais presentes no ambiente laboral, necessitando, assim, de adaptação e regulamentação pelo Direito.

Para que se compreenda tal fenômeno e seus impactos reais, faz-se importante analisar as revoluções industriais ocorridas na história da humanidade, eis que cada revolução apresentou inovações consideráveis que contribuíram para o desenvolvimento social, político e econômico, de forma a construir uma trajetória de conhecimento e avanços tecnológicos progressivos.

Partindo dessa conceituação, a terceira e quarta revoluções industriais trouxeram o surgimento de novas tecnologias de informação e comunicação – internet, computadores, telefone celular, *softwares*, Inteligência Artificial – possibilitando uma melhor e maior integração entre as máquinas e os humanos, bem como na comunicação entre pessoas de diversos locais do mundo.

Atualmente, as inovações tecnológicas se unem no sistema conhecido como Quarta Revolução Industrial, também denominada como Indústria 4.0, a qual promete um aumento da eficácia operacional, bem como o desenvolvimento de grandes negócios e serviços através dos mecanismos das inovações tecnológicas. Estas tecnologias estão presentes na vida do ser humano em todas as formas possíveis, modificando substancialmente as formas de trabalho e, consequentemente, as relações de trabalho, pois traz total particularidade na criação de novos modelos operacionais.

A Indústria 4.0 é uma ideia de indústria que engloba as principais inovações tecnológicas das áreas de automação, controle e tecnologia, aplicadas aos processos de produção. Desde o início de Sistemas *Cyber*-Físicos, Internet das Coisas e Inteligência Artificial, os processos de produção se tornam cada vez mais eficientes e autônomos. Com as transformações tecnológicas e sociais no mundo do trabalho trazidas pela Quarta Revolução Industrial, busca-se compreender a sua evolução até a adoção da Inteligência Artificial e da automação.

A grande relevância da IA está relacionada na automatização dos processos e maior agilidade na execução de tarefas, bem como na redução de custos com mão de obra. Automatizar processos significa economia de tempo, maior produ-

tividade e diminuição de erros nos processos, portanto é importante na realização de inúmeras tarefas, como as cognitivas, cansativas, repetitivas e, até mesmo, em tarefas perigosas, permitindo que o profissional tenha mais tempo livre para se dedicar às tarefas mais estratégicas que necessitam de intelecto humano.

A Inteligência Artificial vem trazendo grandes transformações para o mundo do trabalho, uma vez que esta possui a capacidade de processar milhares de informações apenas se baseando em situações ou ordens de comando humano. Ela nada mais é do que um dispositivo com inteligência semelhante à do ser humano, como o raciocínio, sendo capaz de realizar as mesmas funções dos humanos e/ou encontrar soluções para diversos processos.

Discute-se se as máquinas ajudariam os humanos a ter um melhor desempenho na profissão, pois podem assumir todas aquelas tarefas repetitivas, sobrando tempo para o profissional construir um material com mais emoção humana a fim de atender os clientes com soluções mais criativas. Por outro lado, os avanços tecnológicos provocam incertezas no futuro do ambiente do trabalho, no tocante ao papel dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades laborais, pois, com a nova era da Inteligência Artificial, diversas mudanças ocorrerão nos mais diversos setores do mercado, com relevantes impactos nas ofertas de emprego e na sociedade.

Observa-se que, com o advento das novas tecnologias, muitas profissões poderão ser extintas ou substituídas pela IA. Logo, poder-se-ia pensar que tais tecnologias ensejariam a violação dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador. No entanto, a Inteligência Artificial é uma grande oportunidade de crescimento e solução para impulsionar o mercado de trabalho. Isso porque, com as atividades que serão substituídas por máquinas, as pessoas começarão a ter novas habilidades para desenvolver outras atividades que necessitem de uma atenção e especialidade maior do ser humano.

A substituição do homem por algo não humano é muito antiga, pois sempre se precisou de uma força sobre-humana para resolver diversos problemas. Com isso, surgiram os objetos de pedra, depois os de metal que, posteriormente, deram origem às máquinas e, com o passar do tempo, estas se tornaram independentes do homem. Porém, essa independência ainda tem um limite exigido pelo próprio homem.

Desse modo, o escopo desse trabalho reside em expor os impactos positivos e negativos nas relações laborais alcançadas pela Inteligência Artificial. Como impacto positivo, destaca-se a hipótese da substituição do humano pela automatização ou robotização nas tarefas repetitivas, mecânicas e perigosas, isto é, caracterizando-se em uma boa alternativa na redução das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que implica diretamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Entretanto, em outra linha de análise, essa tecnologia pode

provocar impactos negativos nas relações de trabalho, no tocante à extinção ou à diminuição de postos de trabalho e à redução na geração de empregos, visto que atualmente as máquinas inteligentes já desempenham inúmeras atividades de forma mais rápida e eficiente que os humanos.

A partir dessa exploração, destaca-se que nem todos os postos de trabalho serão preenchidos por máquinas, desde que sejam criadas alternativas capazes de defender os direitos do trabalhador, proporcionando a resolução de conflitos e das necessidades sociais, para que o homem e as máquinas caminhem para o trabalho em harmonia.

Portanto, será indispensável a atuação do Estado e dos órgãos de proteção ao trabalhador, como os sindicatos, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, para apresentarem alternativas de conciliação da mão de obra eletrônica com a força de trabalho humano, com o intuito de garantir ao trabalhador os direitos e garantias fundamentais, consagrando a proteção necessária em face da automação somada à Inteligência Artificial no futuro do trabalho.

Nesse cenário, a pesquisa estabelece como objetivo geral analisar os principais impactos da Inteligência Artificial no mundo do trabalho, que se desdobra nos seguintes objetivos específicos: (1) descrever como se deu a Quarta Revolução Industrial com o surgimento da Inteligência Artificial; (2) discutir os impactos positivos e negativos da Inteligência Artificial no futuro do trabalho; e, ainda, (3) analisar a proteção do trabalhador frente ao avanço tecnológico.

Metodologicamente, este artigo terá cunho documental e bibliográfico, tendo em vista que se fundamentará em doutrina jurídica, revistas, publicações de artigos científicos, trabalhos monográficos, dissertações, teses, *sites* jurídicos, entre outros que abordem o tema, tendo como base a visão de vários autores, apresentando posicionamentos no mesmo sentido ou contrários a respeito dos avanços tecnológicos, em especial, a Inteligência Artificial.

Quanto ao método, utilizar-se-á prioritariamente o dedutivo, partindo de premissas gerais para analisar e compreender o problema. Quanto ao propósito, é descritivo, porquanto objetiva apresentar os principais impactos da Inteligência Artificial no meio ambiente do trabalho, e também será uma pesquisa explicativa, na qual se analisa e reflete sobre o objeto estudado.

Com relação à utilização dos resultados, optou-se por uma pesquisa pura, de natureza qualitativa, tendo em vista não buscar mudanças na realidade, mas sim estudar os fatos sociais para buscar melhor compreensão desta na esfera do Direito.

Desse modo, no primeiro capítulo estudar-se-á a Quarta Revolução Industrial, com análise nas fases das revoluções industriais e o surgimento da tecnologia da Inteligência Artificial. O segundo capítulo versará sobre os principais impactos da Inteligência Artificial no futuro do trabalho, abordando

os impactos positivos e negativos nas relações de trabalho. Por fim, no terceiro capítulo, pretende-se defender a proteção ao trabalhador frente aos avanços tecnológicos no futuro do trabalho.

2 A Quarta Revolução Industrial: o surgimento da Inteligência Artificial e seus mecanismos

O desenvolvimento tecnológico tem oportunizado grandes avanços para a execução de diversas atividades laborais, tornando mais eficiente a realização de serviços burocráticos e propiciando agilidade na concretização de certos procedimentos, impulsionando, assim, relevantes transições, tendo impactos nos setores social, político e econômico.

2.1 As fases da industrialização

O mundo, como conhecemos hoje, foi formado por três revoluções industriais. A Primeira Revolução Industrial teve início na Inglaterra no final do século XVIII, entre os anos de 1760 a 1830. O principal marco dessa revolução foi a introdução das máquinas a vapor, que deram início à produção mecânica, estendendo as suas atividades aos setores da indústria têxtil, agricultura e transportes, com destaque maior o carvão mineral, caracterizado como o principal combustível para o abastecimento dessas máquinas (Duarte, 2017).

A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, teve início no ano de 1870. Nesse período, houve a adoção da eletricidade, a qual passou a ser parte fundamental da produção em massa. As máquinas que antes utilizavam energia a vapor foram substituídas por máquinas movidas a energia elétrica. Tal revolução deu origem às lâmpadas incandescentes para iluminação de indústrias e residências, possibilitando o trabalho no período noturno, o que, consequentemente, aumentou a jornada de trabalho e a produção (Duarte, 2017).

Já a Terceira Revolução Industrial começou na década de 1960, com marco histórico pelo crescente uso da tecnologia da informação em meio às atividades na produção industrial, com o desenvolvimento da computação. O surgimento de novos produtos marcou a época, a exemplo da criação da internet, dos computadores, telefone celular, *softwares*, sistema de GPS, tecnologia automotiva e robótica, as quais antes não eram empregadas nas atividades produtivas (Almeida, 2005).

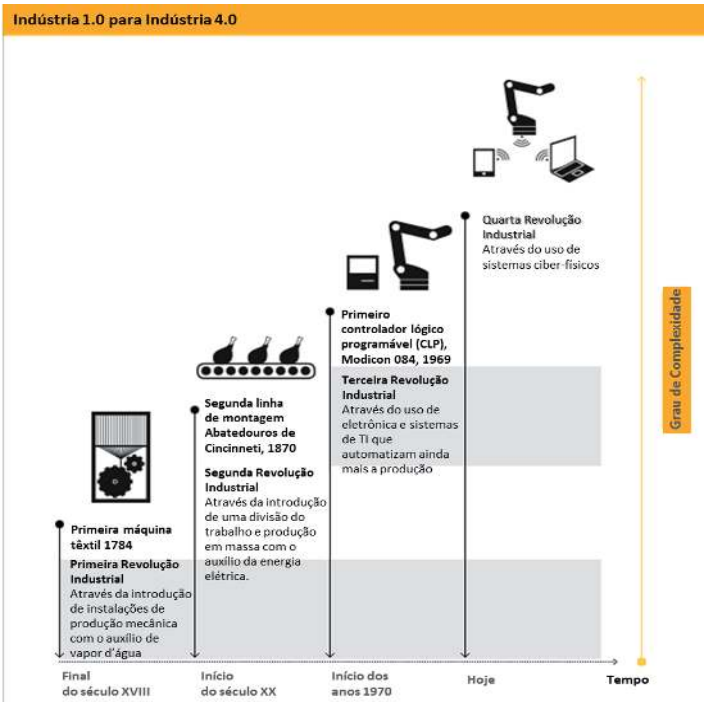
A partir do desenvolvimento tecnológico apresentado pela Terceira Revolução Industrial, surgiu a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que já está acontecendo no mundo de hoje, tendo como principal elemento a introdução da tecnologia de internet na indústria. Esse

termo foi apresentado pela primeira vez no Fórum Econômico Mundial de Davos por Klaus Schwab, no ano de 2017.

Para o economista (2016), estamos no início de uma revolução que está mudando fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos um com o outro, tratando-se de tecnologias inovadoras como manufatura digital, IoT (Internet das Coisas), Inteligência Artificial e robótica avançada.

> A Quarta Revolução Industrial não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior). A Quarta Revolução Industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a Quarta Revolução Industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (Schwab 2016, p. 20).

Figura 1 – Quatro revoluções industriais e suas principais características



Fonte: Kagermann, 2013.

Cada uma das revoluções industriais apresentou relevante importância para a sua época, gigantescas inovações que contribuíram para o desenvolvimento social, político e econômico numa grande trajetória de conhecimento e avanços tecnológicos para uma nova indústria, para que esta pudesse se desenvolver com mecanismos mais inovadores para a otimização de serviços e para as linhas de produção.

2.2 A Indústria 4.0

A Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, como dito na seção anterior, é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, presidente e fundador do Fórum Econômico Mundial, em seu livro "A Quarta Revolução Industrial", cujo principal componente é a introdução de tecnologias de internet na indústria e promete um aumento da eficácia operacional, bem como o desenvolvimento de grandes negócios e serviços por meio dos mecanismos das inovações tecnológicas (Schwab, 2016).

Estas tecnologias estão presentes na vida do ser humano em todas as formas possíveis, modificando substancialmente as formas de trabalho e, consequentemente, as relações de trabalho, pois trazem total particularidade na criação de novos modelos operacionais. Com essas mudanças, as empresas e a legislação trabalhista devem se adequar a elas com o objetivo de controlar impactos negativos e positivos que serão, inevitavelmente, trazidos por esta nova revolução.

Consequentemente, as empresas precisarão se adaptar, de alguma forma, à realidade surgida com as novas tecnologias da Quarta Revolução Industrial. Essa é uma evolução natural, a qual surge com a necessidade de novas relações entre seres humanos e máquinas, para novos desenvolvimentos em relação às funções que surgirão nesse novo horizonte. Tudo isso por intermédio de sistemas *cyber*-físicos, que têm a missão de unir o mundo digital ao físico, com o proveito do ganho de produtividade, eficiência e segurança industrial. São sistemas que interagem entre si com a capacidade de atuar, tomar decisões e, até mesmo, de se corrigir de forma autônoma com mais eficácia (Liu; Zhou, 2016).

De acordo com Silveira (2017), a Indústria 4.0 é uma ideia de indústria que engloba as principais inovações tecnológicas das áreas de automação, controle e tecnologia, aplicadas aos processos de produção. Desde o início dos sistemas *cyber*-físicos, da Internet das Coisas e da Inteligência Artificial, os processos de produção tornaram-se cada vez mais eficientes e autônomos. Com a nova era das fábricas inteligentes, diversas mudanças ocorrerão nos mais diversos setores do mercado, com relevantes impactos na sociedade.

Segundo Gasparett e Souza (2018), com o desenvolvimento da Indústria 4.0, diversos ramos do mercado serão capazes de customizar serviços e produtos

de forma vantajosa e lucrativa, conforme a exigência e necessidade exigida por cada cliente. Dessa maneira, haverá maior agilidade e eficácia na produção e redução de retrabalho, evitando, assim, perdas significativas para as empresas, tendo em vista que os erros ou falhas serão detectados ainda no processo de fabricação. Em consequência disso, haverá várias e relevantes melhorias nos processos produtivos (Kagermann, 2013).

De acordo com Schwab (2016), a Quarta Revolução Industrial irá trazer grandes benefícios e desafios para os produtores, bem como para os consumidores, o que leva a uma grande preocupação no sentido da desigualdade em diversas áreas, de modo que as inovações impactarão diretamente na nossa vida tanto de forma positiva quanto negativa. Na visão de Klaus Schwab (2016), os consumidores serão os que mais irão se beneficiar com as inovações da Quarta Revolução:

> A Quarta Revolução Industrial tornou possível a existência de novos produtos e serviços que aumentam, sem praticamente nenhum custo, a eficiência de nossas vidas como consumidores. Pedir um táxi, encontrar um voo, comprar um produto, fazer pagamentos, ouvir música ou assistir a um filme – qualquer uma dessas tarefas pode, agora, ser realizada remotamente. Os benefícios da tecnologia para os consumidores são irrefutáveis. A internet, o *smartphone* e milhares de aplicativos estão deixando nossas vidas mais fáceis e – em geral – mais produtivas. Um dispositivo simples como um *tablet*, que usamos para ler, navegar e nos comunicar, possui a capacidade de processamento equivalente a 5 mil computadores *desktops* de 30 anos atrás, enquanto o custo de armazenamento das informações está se aproximando de zero (armazenar 1 GB custa, em média, menos de US$ 0,03 por ano atualmente, há 20 anos o valor era US$ 10 mil).

É notória a percepção dos avanços tecnológicos causados pela Indústria 4.0, mesmo para quem não possui um conhecimento aprofundado. É de fácil compreensão que essas inovações resultam em grandes mudanças no mundo atual, pois essas tecnologias estão ligadas diretamente à produção de produtos, serviços e métodos que intercalam todos os domínios da sociedade, de forma que trazem grande avanço social com impacto monumental no cenário socioeconômico, na produtividade e na economia.

O professor Schwab (2016) qualifica os impulsionadores tecnológicos da Indústria 4.0 em megatendência, e classifica esta em três categorias: física, digital e biológica, todas correlacionadas. As principais tecnologias destas categorias são: Inteligência Artificial, a robótica avançada, Internet das Coisas (IoT), *Big Data*, impressão 3D, computação em nuvens, dentre outras interfaces. Algumas dessas serão explanadas na subseção a seguir.

2.2.1 Internet das Coisas (IoT) e *Big Data*

A Internet das Coisas (IoT) refere-se ao meio digital pelo qual os sistemas inteligentes e integrados se comunicam e conectam informações, gerando mais conforto e comodidade para o usuário. É a técnica que permite a conexão de objetos inteligentes providos de sensores, lógica digital e outros componentes eletrônicos que permitem a retirada e a troca de dados sobre a realidade (Caleiro, 2018).

A IoT promove inovadores modos de gerenciamento, controle e acompanhamento de operações remotas. Esta inovação será essencial para a indústria do futuro, a qual permitirá otimizar processos e serviços com custos mais reduzidos. Os processos industriais poderão ser acompanhados de forma mais organizada e permitirão que as decisões sejam tomadas de forma mais eficiente e diligente, tudo devido às informações e aos elementos obtidos pela comunicação entre os objetos e os sistemas eletrônicos (Siemens AS, 2017).

Com as camadas digitais proporcionadas pela IoT, é possível criar e inovar muito além do que conhecemos hoje, pois, com o advento dessa inovação, é esperado que produtos e serviços virtuais permaneçam em constante evolução, sendo um meio para o aumento da oferta de novos serviços (Caleiro, 2018).

Outra tecnologia destacada nessa cadeia é o *Big Data*. Este é um novo modelo de tomada de decisões fundamental para fábricas e empresas. Diz respeito ao conjunto de técnicas e equipamentos computacionais que têm ligação completa do meio produtivo por meio da Internet das Coisas (IoT), proporcionando a compra de dados com grande volume, variedade e velocidade, referindo-se ao armazenamento de uma imensa quantidade de dados (Caleiro, 2018).

A utilização dessa tecnologia consiste na viabilização de troca de informações entre sistemas com grande capacidade de informação, com o objetivo de trocar e obter dados com maior agilidade e qualidade sobre uma rede específica, o que contribui no resguardo de falhas e panes em todo o sistema. Tem-se assim ajuda na redução de custos e aumento de produtividade, uma vez que o *Big Data* oferece capacidade de resposta em tempo real, além da diminuição de operadores, melhor funcionamento nas operações, processo de tomada de decisão mais preciso e capacitação de trabalho (Caleiro, 2018).

2.2.2 Robótica avançada e Inteligência Artificial

A automação já é utilizada desde a Segunda Revolução Industrial, quando, com o surgimento da energia elétrica, as atividades realizadas de forma manual e lenta com movimentos repetitivos passaram a ser feitas por máquinas, o que provocou maior produtividade nos processos industriais e reduziu a quantidade de falhas e erros.

Desde a última revolução industrial, os robôs já substituíam os trabalhadores humanos em várias funções, mas, com a Indústria 4.0, os robôs estão evoluindo de modo diferente, em atividades ainda maiores e mais complexas. Estão cada vez mais inteligentes, flexíveis e autônomos, capazes de transformar o mercado industrial, pois trazem maior produtividade para as empresas e mudanças nas estruturas de custos (Berger, 2014). Graças à IA, conseguem realizar inúmeras tarefas e inclusive conversar entre si para determinar como determinada tarefa deverá ser feita e, na maioria das vezes, sem precisar do comando humano.

A Inteligência Artificial veio para transformar a sociedade como um todo, em especial as relações de trabalho, pois é ferramenta eficaz para automatizar processos e conferir maior agilidade na execução de tarefas, o que garante uma grande contribuição na economia de tempo e uma maior produtividade. Segundo Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2008, p. 33), a Inteligência Artificial é:

> [...] o método cibernético de adoção de soluções por programas de computador não previstos anteriormente pela vontade humana. Assim, através da Inteligência Artificial há a possibilidade do sistema do computador adotar soluções baseando-se em situações ou ordens de comando humano anteriores para hipóteses novas semelhantes, com base na experiência adquirida, em um processo de automação da vontade. Contudo, essa vontade não é a vontade humana, mas o desiderato encontrado pela máquina, irrefletida e infértil pela parte, programador ou do seu próprio criador.

Um conceito mais técnico de Inteligência Artificial trazido por Rosenberg (1986) seria "a capacidade de um dispositivo de realizar funções que normalmente são associadas com a inteligência humana como raciocínio, aprendizagem e autoaprimoramento".

Neste sentido, Shinohara (2018) destaca dois temas que compõem a IA (Inteligência Artificial), que são o *Machine Learning* e o *Deep Learning*. A *Machine Learning* ou Aprendizagem de Máquina possibilita que os computadores, utilizando-se de algoritmos, reconheçam padrões e previsões sob determinado fato e/ou acontecimento e tomem decisões de forma natural, sem parecer que foram programados para isso. Já a *Deep Learning* ou Aprendizado Profundo é uma técnica da *Machine Learning* composta por uma rede neural artificial, uma versão matemática de como uma rede neural biológica funciona, composta de camadas que se conectam para realizar tarefas de classificação. Portanto, Shinohara (2018) afirma que a *Machine Learning* e a *Deep Learning:* "[...] compõem tudo o que é a Inteligência Artificial e apontam para um futuro em que nossas plataformas e sistemas terão inteligência suficiente para aprender com nossas interações e dados, alcançando performance próxima ou superior à humana".

Por conta das novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, percebe-se o grande impacto nas relações de trabalho, pois estas trazem soluções para os labores mais burocráticos, assim aumentando cada vez mais a capacidade produtiva do trabalhador e melhorando a priorização do seu tempo diante da adoção de soluções automatizadas.

3 Os impactos da Inteligência Artificial no futuro do trabalho: análise de um efeito interferente na vida laboral

Diante das novas tecnologias, observa-se que a Inteligência Artificial é um novo modelo de ferramenta de trabalho, uma vez que inúmeras atividades, por meio da IA, tornam-se mais rápidas e eficientes do que quando executadas pelo ser humano. Por outro lado, os avanços tecnológicos provocam incertezas no futuro do trabalho, quanto ao papel dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades.

Não se pode negar o aumento da relação entre a área da informática com as demais searas da inteligência humana. Assim, percebem-se grandes mudanças em diversos setores da sociedade devido ao desenvolvimento da tecnologia, as quais vêm gerando novas descobertas por meio da revolução tecnológica (Pretto, 1999).

O impacto da Inteligência Artificial será diferente em cada área de trabalho. Enquanto algumas profissões sofrerão uma drástica extinção ou diminuição da mão de obra; outras ganharão um aumento, pois a queda em uma área poderá ser superada por outras (De Masi, 2003). Nesse sentido expôs Felipe (2018): "[...] máquina vem não para criar, mas sim para realizar atividades determinadas pelos próprios seres humanos, e é nesse aspecto que as novas tecnologias são importadas para o mundo jurídico, em especial a Inteligência Artificial".

Diante do contexto atual, o Prof. Lewandowski (2003) entende que, devido ao avanço da tecnologia no meio ambiente do trabalho, os direitos humanos poderão ser afetados: "Os direitos humanos requerem uma nova interpretação, tendo em vista as novas carências enfrentadas pelos seres humanos, especialmente em razão do avanço da tecnologia da informação e da bioengenharia".

Ora, os robôs poderão conduzir negociações entre patrões e empregados, pois não têm emoções e já sabem qual deverá ser o resultado eficaz. Possivelmente, no futuro próximo boa parte dos chefes dos nossos filhos serão máquinas comandadas pela Inteligência Artificial. Para Domenico De Masi (2001), as novas tecnologias conseguem cada vez mais superar o trabalho humano:

> As novas tecnologias conseguem cada vez mais suplantar o trabalho humano, não só nas atividades físicas dos serventes como também nas intelectuais, dos profissionais liberais; os progressos organizacionais conseguem

> combinar sempre melhor os fatores produtivos, de modo a obter um número crescente de produtos por um número decrescente de horas trabalhadas.

Em muitos casos, a automação de tarefas traz benefícios, como a otimização do serviço, a diminuição de riscos, a pluralidade e complexidade na realização de tarefas simultâneas. Entretanto, por outro lado, enquanto poucas máquinas fazem o trabalho de muitos, tende-se que alguns postos de trabalhos serão extintos ou substituídos pela Inteligência Artificial.

A exemplo disso, a *Huawei* (empresa multinacional de equipamentos para redes e telecomunicações) abriu, no dia 1º de janeiro de 2020, a sua primeira loja inteligente na China, sem nenhum funcionário humano, trabalhando apenas com robôs para entregar produtos comprados por consumidores, que podem fazer o pedido tanto direto na loja quanto pela internet. A loja funciona 24 horas por dia e sete dias na semana, o que significa uma grande redução de custos, uma vez que os robôs não cobram salários, nem horas extras, além de manter a loja funcionando o tempo inteiro (Junqueira, 2020).

Outro exemplo de um sistema de Inteligência Artificial que já está ocupando cargos antes exercidos apenas por humanos, é o restaurante *Foodom*, primeiro restaurante na China operado completamente por robôs, ou seja, as máquinas são responsáveis por fazer de tudo, desde atender os clientes até preparar os pratos. Os garçons robôs realizam normalmente o seu trabalho, recebem os clientes e os direcionam para as mesas, fazendo os pedidos e indicações de pratos. Da mesma forma, a Inteligência Artificial foi utilizada para que os robôs aprendessem a cozinhar, sendo implantados nas máquinas ensinamentos dos dez melhores *chefs* da culinária (Demartini, 2020).

Assim, tem-se que a Inteligência Artificial é uma revolução que terá impacto profundo no mundo do trabalho, tendo em vista que não é somente uma simples e mera tendência, mas sim um mecanismo que veio para inovar e se encontra permanentemente no nosso dia a dia criando novas oportunidades e desafios.

De modo geral, faz-se a ressalva, a Inteligência Artificial não deve ser vista como uma ameaça, mas como uma grande oportunidade de crescimento e de solução para impulsionamento do mercado de trabalho. Isso porque os robôs podem acompanhar os seres humanos em suas atividades sem qualquer interferência e sem os substituir, apenas os auxiliando na realização de tarefas de forma mais rápida e eficaz.

3.1 Impactos positivos

Os impactos podem ser considerados como positivos no momento em que a automatização ou robotização permite a substituição dos humanos em

tarefas repetitivas, mecânicas e perigosas, isto é, caracterizando-se como uma boa alternativa na redução das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que implica diretamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores e protege direitos fundamentais trabalhistas.

A exemplo disso, em um estudo de 2018, a *Lawgeex*, *startup* de tecnologia jurídica, que é baseada em Inteligência Artificial, desafiou 20 advogados humanos experientes em teses de revisão de contratos de confidencialidade contra o algoritmo desenvolvido pela Inteligência Artificial, em uma competição jurídica entre humanos *versus* máquinas (Melo, 2018).

Ao final, as máquinas inteligentes ganharam, em função da velocidade e agilidade no armazenamento de dados e na realização de tarefas repetitivas, com comandos programados pela Inteligência Artificial. Enquanto as máquinas revisaram os contratos em apenas 26 segundos, os advogados humanos levaram 92 minutos para concluir a mesma tarefa.

O diretor de tecnologia e inovação da *Accenture*, Paul Daugherty (2019), entende que as oportunidades de empregos serão ainda maiores com o surgimento da Inteligência Artificial, pois esta permite a nós, humanos, realizar tarefas que já realizamos com ainda mais eficiência, pois no momento em que as máquinas inteligentes estão automatizando tarefas repetitivas, maior tempo terão os humanos na realização das tarefas mais complexas.

Outro pesquisador que não acredita no fim dos empregos é Dennis Mortensen, CEO e fundador da *x.ai.* Em um artigo publicado no Fórum Econômico Mundial, o empresário afirma que as máquinas irão ajudar os humanos a ter um melhor desempenho, pois podem assumir todas aquelas tarefas que permitem automatização, sobrando, assim, tempo para o profissional construir o material emocional para atender os clientes com soluções mais criativas.

Segundo Bill Gates, o bilionário fundador da *Microsoft*, a Inteligência Artificial irá acabar com muitos postos de trabalho. Contudo, essa será uma evolução favorável para o profissional, uma vez que o avanço tecnológico pode influenciar positivamente as pessoas para que sejam mais eficientes no empenho profissional. Com a automação das máquinas inteligentes nas atividades laborais, os trabalhadores também terão mais tempo livre, restando maior tempo para o trabalhador cuidar da saúde e do lazer (Weinersmith, 2018).

Os avanços tecnológicos e a Inteligência Artificial estão, cada vez mais, tomando conta do mercado de trabalho e ocupando postos de trabalho que antes eram preenchidos apenas pela mão de obra humana. Algumas atividades correm menor risco de ver os profissionais serem substituídos pelas máquinas inteligentes, tais como nos setores dos serviços financeiros, odontológicos,

engenharia, educação, entre outros, pois os mesmos requerem um grau maior de intelecto humano (De Masi, 2003).

Já em outras funções existe maior preocupação, sendo essas as tarefas que envolvam menos ações criativas. Ou seja, sendo capazes de serem operadas pelas máquinas sem a interferência humana, como as áreas administrativas, vendas e serviços, motoristas de transportes, construção e fabricação (Vargas, 1994).

Para alguns pesquisadores da Inteligência Artificial, o método diferencial entre as máquinas e os humanos está na capacidade criativa e emocional, ou seja, justamente nas atividades em que o fator fundamental está na capacidade e inteligência humana para o desempenho de tarefas específicas, em que as máquinas ainda não têm espaço para ocupá-las (Coelho, 1995).

O mercado laboral está cada vez mais competitivo, seja pela exigência do cumprimento de metas em prazos curtos, seja pela alta qualidade exigida, fazendo, assim, com que o empregador prefira a Inteligência Artificial, uma vez que a necessidade de diminuir as despesas é grande, pois, ao invés de procurar um profissional nas redes sociais, o empregador vai baixar um programa virtual a um custo menor ou quase zero comparado aos humanos.

Portanto, resta evidente que os impactos da Inteligência Artificial podem ser positivos em relação às tarefas manuais e periódicas, em que muitas vezes a agilidade das máquinas supera a dos humanos. Assim, com o auxílio de robôs, os humanos têm mais tempo para se concentrarem em trabalhos mais complexos que exigem conhecimento científico e intelecto humano, característica intrínseca aos seres humanos e que, dificilmente, será substituída pelas máquinas, uma vez que não possuem sentimentos equiparados aos humanos, embora ressalte a grande importância da convivência mútua entre homens e mecanismos tecnológicos.

Outro impacto positivo é o surgimento de novos postos de trabalho. Novas vagas surgirão em áreas que exigem maior qualificação do ser humano, como engenharia, arquitetura, ciências matemáticas e da computação, analista de dados, sistemas e TI, entre outras, pois o declínio de empregos acontecerá nas tarefas simples, repetitivas e rotineiras, sendo essas as mais propícias à automatização (BCG, 2015; Becker; Stern, 2016).

Desse modo, a partir da substituição da mão de obra humana pelas máquinas, surgirão novos trabalhos, o que favorece os trabalhadores que, continuamente, avistarão a necessidade de investirem em aperfeiçoamento e, principalmente, na qualidade de vida, fazendo possível pensar em um futuro no qual homem e máquina atuem colaborativamente e com equilíbrio.

3.2 Impactos negativos

Muito embora possibilite o acesso à informática, serviços e descobertas importantes e essenciais para o desenvolvimento social e econômico, o uso da Inteligência Artificial também possui pontos negativos, em razão de ser uma tecnologia nova, devendo ser observada sua consequência sobre os direitos dos trabalhadores, que poderão ter seus empregos substituídos por robôs (Arariboia, 1998).

Um dos impactos principais da Inteligência Artificial no futuro do trabalho é a eliminação de alguns cargos que realizam trabalhos manuais e mecânicos, já que a máquina exercerá essa atividade, possibilitando que os profissionais se concentrem em outras tarefas de cunho mais estratégicos que requerem o intelecto humano e habilidades sociais, tendo em vista que as máquinas, por enquanto, não detêm a mesma inteligência humana.

Pesquisas relacionadas ao avanço da automação nos últimos anos indicam que os empregos nas indústrias são os mais substituídos pelas máquinas inteligentes, tendo a estimativa que, até 2025, aproximadamente 60 milhões de postos de trabalho possam ser extintos em todo o mundo (Folha de S. Paulo, 2017). De acordo com as estimativas do Fórum Econômico Mundial, alguns tipos específicos de trabalho poderão ser automatizados pela Inteligência Artificial, quais sejam:

> Oficiais de empréstimo – 98%; Recepcionistas e balconistas de informação – 96%; Assistente legal e paralegal – 94%; Vendedor de varejo – 92%; Motoristas (de táxi e outros) – 89%; Guardas de segurança – 84%; Cozinheiros – 81%; Garçom – 77%; Conselheiros de finanças pessoais – 58%; Programadores de computador – 48%; Repórteres e correspondentes – 11%; Músicos e cantores – 7%; Advogados – 4%; Médicos e cirurgiões – 0,4%; Professores de Ensino Fundamental – 0,4%.

Portanto, certamente, num futuro não muito distante, muitas profissões poderão ser extintas ou substituídas pelas máquinas inteligentes, pois ao menos metade das tarefas podem ser realizadas com melhor desempenho e a um custo menor, uma vez que a Inteligência Artificial está cada vez mais automatizando as atividades e serviços que os humanos hoje realizam.

Para os pesquisadores Frey e Osborne (2017), "47% de todas as pessoas empregadas nos Estados Unidos estão trabalhando em funções que poderiam ser executadas por computadores nos próximos dez a vinte anos". A ONU (2019), por sua vez, noticiou que o desemprego é um fator de risco na desigualdade socioeconômica mundial:

> O desemprego está em queda globalmente, mas as condições de trabalho não melhoraram [...] alertando que alguns

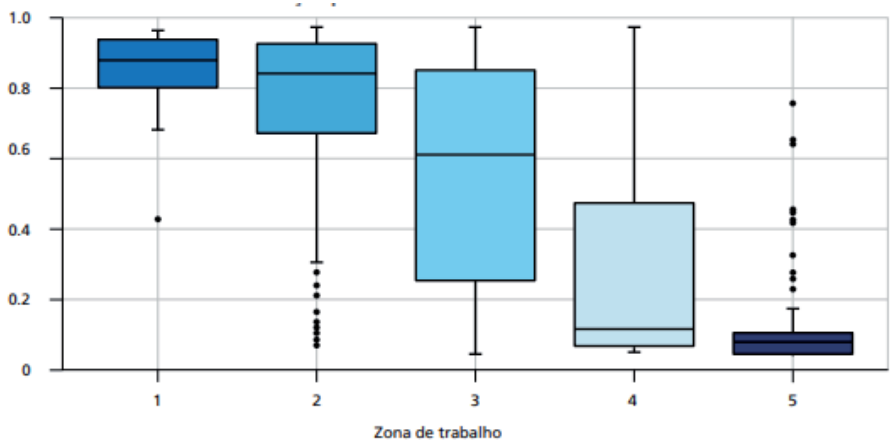
> negócios impulsionados por novas tecnologias "ameaçam minar" conquistas sociais das últimas décadas. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 3,3 bilhões de pessoas empregadas no mundo em 2018 não tinham níveis adequados de segurança econômica, bem-estar material ou oportunidades para avançar.

Conforme relatório realizado pela consultoria do *McKinsey Global Institute*, 15,7 milhões de trabalhadores serão afetados pela automação apenas no Brasil (Chui; Lund; Manyika *et al.*, 2017). Ademais, o IPEA (2019) estima que "35 milhões de trabalhadores formais correm risco de perder seus empregos para a automação até 2050". Em seguida, o IPEA classificou os tipos de trabalho com maior probabilidade a serem substituídos pela automação. Observam-se abaixo as espécies destes trabalhos em 5 categorias:

> – zona de trabalho 1: ocupações que requerem pouca preparação;
>
> – zona de trabalho 2: ocupações que requerem alguma preparação;
>
> – zona de trabalho 3: ocupações que necessitam de um nível intermediário de preparo;
>
> – zona de trabalho 4: ocupações que necessitam de uma considerável preparação; e
>
> – zona de trabalho 5: ocupações que exigem alto nível de preparo.

A partir dos dados do RAIS, segue gráfico abaixo que mostra a probabilidade de automação das ocupações conforme as zonas de trabalho:

Gráfico 1 – Probabilidade de automação das ocupações conforme as zonas de trabalho



Fonte: IPEA, 2019.

Verifica-se, portanto, que quanto mais complexo for o trabalho, menor a chance de este ser substituído. Um exemplo de automatização de tarefas foi a demissão dos cobradores pelo autoatendimento em ônibus. De acordo com a matéria divulgada pelo jornal O Povo (Maia, 2019), "entre outubro de 2018 e agosto de 2019, 931 cobradores foram demitidos em Fortaleza, de acordo com números divulgados pelo Sindiônibus". Ainda, de acordo com a reportagem, o "Sindiônibus alegou que está fazendo promoção dos funcionários para outras funções, além de cursos de requalificação em parceria com o Sest Senat".

Em resumo, o que aconteceu foi que as empresas do serviço de transporte público implantaram um sistema de autoatendimento ao passageiro, sistema esse que demanda menos tempo e um custo bem menor do que os trabalhadores que operavam na função de cobrador de ônibus. Dito isto, a partir dos dados apresentados, é necessário reconhecer que, num futuro próximo, ocorrerá um desemprego em massa no Brasil.

É inegável que os avanços tecnológicos têm sido notáveis nos últimos anos e, como exemplo disso, cita-se a robô Sophia, criada na Arábia Saudita, em 2017, com o objetivo de ajudar idosos e auxiliar visitantes de parques e eventos, a qual recebeu o título de cidadã com reconhecimento público (Agrela, 2017). Domenico de Masi (2001) traz uma breve pesquisa sobre o futuro do mercado de trabalho frente ao avanço tecnológico:

> Já há vinte anos são publicados estudos com previsões sobre o quadro futuro do desemprego tecnológico. Em 1979, o Stanford Research lnstitute já anunciava que nos Estados Unidos, pelo fluir do século, 80% das tarefas manuais estariam automatizadas, eliminando assim 20 a 25 milhões de postos de trabalho. Já em 1981, um estudo da Universidade Paris-Dauphine previa que o uso de robôs, máquinas de controle numérico, etc. provocaria a redução de 20% a 25% da mão de obra. Em 1982, relatório do Chibe de Roma elaborado por Friedericlis e Shaf já anunciava o desaparecimento do trabalho manual nos 30 anos seguintes.

Até mesmo o diretor da empresa *Google* como o cientista-chefe da *Baidu* anunciaram preocupação quanto à provável ameaça do avanço da Inteligência Artificial. Uma vez que os robôs inteligentes, em sua maioria, são capazes de executar tarefas mais eficientemente do que o ser humano, estes se tornam um risco para o futuro do mercado de trabalho (Folha de S. Paulo, 2017).

De acordo com Mariana Amaro (2017), em artigo publicado na Revista Exame, cerca de 30% das vagas que hoje são ocupadas pelos humanos serão tomadas por robôs no futuro, visto que a Inteligência Artificial trabalha sem parar na produção de máquinas inteligentes que desempenham tarefas mais rápidas e

eficientes que os humanos. Nesse contexto, o Instituto *Global Mckinsey* publica um estudo, em 2017, em que aponta que até o ano de 2030 cerca de 60% das profissões poderão ter suas atividades automatizadas.

Assim, os pesquisadores Frey e Osborne (2017) preveem que as máquinas e os robôs poderão substituir os humanos em diversas profissões, acarretando, assim, a extinção ou diminuição de postos de trabalho e a redução da geração de empregos, visto que atualmente as máquinas inteligentes já desempenham inúmeras atividades de forma mais rápida e eficiente que os humanos.

Ademais, até mesmo o uso incorreto das máquinas inteligentes pode acarretar uma ameaça ao emprego de milhares de pessoas, tendo em vista que o próprio uso contínuo da Inteligência Artificial pode provocar problemas físicos e mentais aos trabalhadores, uma vez que, para a operação e manutenção da maioria das máquinas, é necessário o comando de pessoas capacitadas e especializadas à gestão tecnológica.

Além disso, outro ponto negativo é o alto custo da produção e manutenção de máquinas com Inteligência Artificial, o que torna possível a aquisição apenas por parte das empresas de grande porte. Com isso, uma grande parte das empresas pequenas poderão não usufruir dos benefícios desse avanço tecnológico, gerando, em contrapartida, o desemprego e/ou emprego informal (Rabuske, 1995).

Entretanto, é importante observar que o simples fato de as máquinas inteligentes estarem ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho e que os robôs estejam mais equiparados aos humanos por si só não significa que todos os postos de trabalho utilizarão, de imediato, essa tecnologia avançada. O contato das máquinas com os humanos poderá ser no sentido de auxiliar e ajudar a realizar uma atividade com mais agilidade e eficácia a um curto tempo.

4 Os avanços tecnológicos e a proteção ao trabalhador

Como visto nos tópicos anteriores, alguns postos de empregos provavelmente serão afetados pela Inteligência Artificial, tendo em vista que, quanto maior a ligação de determinada profissão com a IA, maior a probabilidade de essas tarefas e processos serem feitos por máquinas no futuro. Consequentemente, essa tecnologia tem grande impacto na estruturação do mercado de trabalho e é nesse ponto que vamos analisar como as relações trabalhistas serão afetadas pela Inteligência Artificial, visto que toda mudança tecnológica tem um resultado social, como destaca Schwab (2016):

> Inovar é um processo social complexo e não algo que devamos aceitar como inevitável. Portanto, mesmo que esta seção tenha destacado uma ampla gama de avanços

> tecnológicos com a capacidade de mudar o mundo, é importante darmos atenção sobre como garantir que esses avanços continuem a ser realizados e sejam orientados para os melhores resultados possíveis.

Verifica-se que as tarefas que são tidas como operacionais estão mais propícias à substituição por máquinas inteligentes, as quais desempenham atividades de forma mais rápida, com maior agilidade e eficiência que os humanos. Com isso, tem-se que o futuro do trabalho necessitará de uma readaptação das relações trabalhistas e dos regimes regulamentares, tendo em vista que os novos modelos de emprego não se enquadram nos sistemas atuais.

No presente tópico, serão sugeridos alguns meios e medidas a serem tomadas pelo Estado e, também, pelos particulares, a fim de promover o direito à proteção do trabalhador em face do desenvolvimento tecnológico no futuro do trabalho. Em relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (2017), já se observam no mercado brasileiro as seguintes tendências para o futuro do trabalho:

> Outra tendência importante refere-se ao surgimento de novos arcabouços legais e institucionais, regulamentando novas modalidades de trabalho, por exemplo, como no caso da figura do Microempreendedor Individual (MEI). A despeito dos objetivos de formalização que motivam tais políticas, esses novos instrumentos podem ser usados para que empresas evitem a contratação de funcionários. Semelhantemente, uma tendência que tem se acentuado no mercado de trabalho é o emprego de profissionais *freelancers* e a contratação por curto prazo para realização de projetos, o que é chamado de *gig economy*. Uma característica em comum dessas formas de trabalho é a diminuição da estabilidade das relações de trabalho, como expressa em empregos assalariados, que, apesar da tendência de redução, ainda que relações de trabalho assalariadas sejam mantidas para uma parcela da população.

Observa-se que, quando falamos no futuro do trabalho, percebemos que os novos modelos de trabalho necessitam de uma maior flexibilização nos regimes laborais, pois a falta de preparação dos sistemas atuais pode gerar violações aos direitos fundamentais e sociais.

As mudanças constantes trazidas pela tecnologia modificam diretamente a forma como as proteções sociais aplicadas ao labor são executadas e fiscalizadas, uma vez que os novos modelos de relação de emprego desafiam continuamente os sistemas regulatórios já existentes. Como destaca a Organização

Internacional do Trabalho (2019), as proteções sociais têm papel fundamental na formação do mercado de trabalho e na garantia da dignidade do trabalhador.

À medida que o mundo luta contra altos níveis de desemprego, subemprego e informalidade, os sistemas de proteção social se adaptam para garantir a proteção da renda e facilitar o acesso à saúde, educação e emprego decente, inclusive para os que trabalham precariamente e informalmente. Por esse motivo, a proteção social também pode ter um impacto positivo na produtividade, no desenvolvimento econômico local e no crescimento inclusivo, bem como na demanda agregada, apoiando, assim, o crescimento econômico inclusivo e o progresso social.

Assim, o desenvolvimento das proteções sociais busca impedir o impacto do desemprego e dos novos modelos de trabalho que surgem em razão dos avanços tecnológicos, razão por que é essencial progredir com novos sistemas de proteção social que tenham como visão central tanto as necessidades do mercado de trabalho quanto as do trabalhador. Portanto, "não se trata de frear o progresso, tampouco a tecnologia, mas administrá-la de forma razoável que não imponha prejuízo social maior do que a sua utilização" (Pessoa, 2013).

Dessa forma, é pertinente que se faça uma interpretação extensiva do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal de 1988, que faz previsão da proteção dos trabalhadores urbanos e rurais em "face da automação, na forma da lei", entendendo que a intenção do constituinte é de estabelecer a proteção do trabalhador tanto diante da substituição da mão de obra humana pelo trabalho mecanizado (automação) como também pela Inteligência Artificial (automatização) (Pessoa, 2013).

É importante destacar que a referente interpretação extensiva do art. 7º, XXVII, da CF/88 se faz necessária, uma vez que a utilização da Inteligência Artificial, aplicada por robôs industriais nos processos de automatização, fortaleceu-se apenas na década de 1990, depois de já publicado o texto constitucional de 1988.

Muito embora o texto constitucional faça menção à necessidade de regulamentação deste direito fundamental, ainda não há norma específica que discorra sobre essa questão. Por isso, há muitos questionamentos e discussões na doutrina acerca da efetividade e aplicabilidade do referido dispositivo. Ademais, boa parte da doutrina considera essa norma como de eficácia limitada e sem nenhuma autoaplicabilidade, visto que a mesma dependeria de uma normatização futura que venha lhe dar a efetividade.

Nesse sentido, desponta Amauri Mascaro Nascimento (1991), quando afirma que essa previsão constitucional não é autoaplicável vez que "transfere para a lei a adoção dos critérios através dos quais será cumprida a sua diretriz

destinada a promover a proteção dos trabalhadores em face da automação". Assim também se posiciona Marcus Tullius Leite Fernandes dos Santos (2005), apontando que a previsão do artigo tem eficácia limitada, dependendo de normatização infraconstitucional que garanta a sua função.

Para Dirley da Cunha Jr. (2012), todas as normas criadoras de direitos fundamentais devem ter aplicação imediata, independentemente de qualquer execução do Poder Legislativo, tendo em vista a junção dos poderes públicos e dos particulares aos direitos fundamentais, utilizando o princípio da aplicação imediata das normas que defendem esses direitos (art. 5º, § 1º, da CF). Bem como o exposto no art. 5º, XXXV, da CF/88: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Por fim, a possível exclusão de lacunas, pelo Magistrado, diante da omissão legislativa, conforme o art. 4º da LINDB: "quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito".

Portanto, é essencial que a norma do art. 7º, XXVII, da CF/88 tenha a sua aplicabilidade imediata garantida, uma vez que com a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores em face da automação, consequentemente, também estará protegendo a dignidade da pessoa humana, visto que esta "apenas está assegurada quando for possível ao homem uma existência que permita a plena fruição de todos os direitos fundamentais" (Cunha Júnior, 2011).

Os poderes estatais e os órgãos da administração encontram-se devidamente vinculados ao que classificam como normas de direitos fundamentais, de modo que devem interpretar as leis e executar os atos com obediência aos parâmetros e instruções contidos nas normas de direitos fundamentais (Sarlet, 2012).

Frente à proteção dos trabalhadores em face da automação, ainda que ausentes normas regulamentadoras pelo Legislativo, os órgãos da administração têm papel indispensável na proteção desses direitos, devendo desenvolver medidas que protejam e auxiliem os trabalhadores das consequências desfavoráveis da automação das tarefas somada à Inteligência Artificial.

Assim, com o objetivo de evitar que os trabalhadores se tornem vítimas do desemprego estrutural, a Administração Pública deve, por exemplo, investir na criação de programas de capacitação e requalificação de mão de obra, uma vez que, como já exposto nesse artigo, é inegável o avanço das tecnologias nas indústrias e no nosso dia a dia. E, diante desse avanço tecnológico, as máquinas inteligentes ganham cada vez mais espaço dentro dos cargos ocupados pelos humanos, o que gerará, num futuro próximo, um desemprego em massa no Brasil.

Quanto à proteção da saúde e segurança do meio ambiente laboral em face da automação, destaca-se, como exemplo, a obrigação dos auditores fiscais

do trabalho de fiscalizar e autuar as empresas que violem as normas protetivas (Sento-Sé, 2000).

Dessa forma, torna-se mais simples que o empregado, diante da automação do seu cargo, seja realocado na empresa para a efetivação de tarefas que dependam da sua inserção no meio ou, em caso de dispensa, seja readmitido pelo mercado de trabalho, evitando, assim, que o trabalhador fique desprotegido.

Portanto, com o avanço tecnológico, os princípios doutrinários e constitucionais devem ser aplicados como regras que garantam o trabalho digno e os direitos dos trabalhadores (art. 7º da CF/88), além de outros dispositivos que protejam a dignidade da pessoa humana, em específico, os direitos sociais do trabalho, da saúde e da educação (art. 6º da Constituição Federal).

Arnaldo Süssekind (2010) ressalta sobre a importância destes programas sociais que buscam a capacitação da mão de obra humana: "[...] não tratou [...] a Constituição, especificadamente, dos serviços de treinamento, reciclagem e readaptação profissional, de vital importância para o aproveitamento dos trabalhadores em funções que se multiplicarão em detrimento de outras".

Nesse cenário, frente à omissão da Constituição, há uma primeira corrente que defende a criação de lei ordinária que mova para os empregadores o encargo do treinamento e reciclagem dos seus empregados, por intermédio de fiscalização dos sindicatos (Gomes Neto, 1995). Por outro lado, uma segunda corrente defende que quem deve criar e se responsabilizar pela capacitação da mão de obra é o Estado, pela justificativa de que o trabalho é um direito social e de que não se deve agravar a empresa privada com mais este custo. E, por fim, uma terceira corrente defende que caberia ao próprio empregado procurar a sua própria capacitação (Gonçalves, 2003).

Diante dessas correntes de pesquisas, nota-se que o mais razoável é que tanto o Estado quanto os empregadores, no desempenho do seu papel social, devam unir-se, criar, promover e financiar cursos de capacitação profissional para os trabalhadores sem ocupação. Aos empregados, caberá a busca para a sua evolução e aprimoramento profissional por meio de realização dos cursos custeados pelo Governo ou, quando possível, por meio de cursos particulares. Dessa forma, é necessário o desenvolvimento de programas que sejam voltados à capacitação dos trabalhadores para as novas funções que surgirão da Inteligência Artificial somada à automação (Santos, 2015).

Para amenizar os efeitos da automatização do trabalho, Abbott e Bogenschneider (2018) destacam a experiência dos EUA, em 1962, quando o presidente Kennedy, com o objetivo de manter os empregos, criou programas federais para treinar os trabalhadores desempregados em razão dos avanços tecnológicos. Outra possível solução frente ao avanço tecnológico é a aplica-

ção das negociações coletivas na regulamentação de processos de automação que coloquem em risco o emprego, a segurança ou a saúde dos trabalhadores.

Em países como a Espanha e a França, as ferramentas coletivas integram previsões de direito sobre a "garantia do nível de emprego e de remuneração; reaproveitamento de mão de obra; redução da jornada para manter o nível total de empregos, saúde e segurança, em razão da utilização de novas tecnologias" (Martins, 2000).

Nas negociações coletivas dos Estados Unidos há previsão de que, na aplicação de novas tecnologias no meio ambiente de trabalho, o trabalhador tem o direito de realizar treinamentos e ser realocado no plano da empresa. Na Alemanha, além de o empregador realocar o empregado, as normas coletivas também versam sobre indenização devido a um processo de automação (Daubler, 1997).

Como sabido, os sindicatos são órgãos de proteção dos trabalhadores, especialmente na atual situação em que, a todo instante, a modernidade muda constantemente a sociedade pela inclusão de máquinas com Inteligência Artificial no meio ambiente de trabalho. Compete, portanto, à instituição sindical intervir e apresentar alternativas para a conciliação da mão de obra eletrônica com a força de trabalho humana.

Assim, as alternativas de soluções para os problemas apresentados são a criação de normas coletivas e de programas de capacitação e aprimoramento profissional para a recolocação do trabalhador no mundo tecnológico, bem como para a sua formação para empregos do futuro, o que deve ser fomentada pelo Estado, empresas e sindicatos, entes esses capazes de dar ao trabalhador a proteção em face da Inteligência Artificial combinada com outras tecnologias, como a automação no futuro do trabalho.

Nesse sentido, verifica-se que nem todos os postos de trabalho serão preenchidos por máquinas, desde que sejam criadas alternativas viáveis para defender os direitos do trabalhador, promovendo a democracia e resolvendo as necessidades sociais, para que o homem e as máquinas caminhem para o trabalho em harmonia porque, embora os avanços tecnológicos sejam determinantes para o trabalho humano, mais indispensável é o ser humano para o labor.

5 Considerações finais

O presente artigo propôs-se a analisar quais os impactos da Quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho a partir das novas tecnologias, em especial, da Inteligência Artificial, verificando os principais impactos positivos e negativos, além de quais as medidas possíveis para garantir a proteção ao trabalho e ao trabalhador frente ao constante avanço tecnológico.

Com base nos estudos analisados neste artigo, observa-se que os trabalhos que realizam tarefas manuais e mecânicas serão os primeiros a serem atingidos pela automação trazida pela Quarta Revolução Industrial. Adicionalmente, por se tratar de uma mudança estrutural, também atingirá as demais profissões, como as administrativas e mais burocráticas, visto que dependerá de maior habilidade e capacitação dos humanos para o manuseio das atividades.

Resumidamente, observa-se que o futuro do trabalho surge em um cenário totalmente desigual em que as novas tecnologias aumentam a automação de tarefas de tal forma que automaticamente reduzem os postos de trabalho já existentes e, consequentemente, passam a requerer trabalhadores especializados e com maior habilidade. Portanto, é necessário garantir o acesso à educação para que o trabalhador tenha a formação apropriada para uma possível realocação nos novos cargos exigidos pelas novas tecnologias do futuro.

Dessa forma, percebem-se as necessidades do futuro do trabalho, o qual necessitará de uma readaptação das relações trabalhistas e dos regimes regulamentares, tendo em vista que os novos modelos de emprego não se enquadram nos sistemas atuais. Observa-se, ainda, que quando falamos no futuro do trabalho, os novos modelos de trabalho necessitarão de uma maior flexibilização nos regimes laborais, pois a falta de preparação dos sistemas atuais pode gerar violações aos direitos fundamentais e sociais do trabalhador.

As mudanças constantes trazidas pela tecnologia modificam diretamente a forma como as proteções sociais aplicadas ao labor são executadas e fiscalizadas, uma vez que os novos modelos de relação de emprego desafiam continuamente os sistemas regulatórios já existentes.

Dessa forma, o desenvolvimento das proteções sociais busca impedir o impacto do desemprego e dos novos modelos de trabalho que surgem em razão dos avanços tecnológicos, razão por que é essencial ao futuro do trabalho progredir com novos sistemas de proteção social que tenham como visão central tanto as necessidades do mercado de trabalho, quanto as do trabalhador.

Portanto, os princípios doutrinários e constitucionais devem ser aplicados como regras que garantam o trabalho digno e os direitos dos trabalhadores (art. 7º da CF/88) e a outros dispositivos que se aplicam à dignidade da pessoa humana, em específico os direitos sociais do trabalho, da saúde e da educação (art. 6º da Constituição Federal).

De fato, o futuro do trabalho chegou. Porém, muito ainda está por vir e esse futuro não significa a diminuição dos direitos trabalhistas. Ou seja, as tecnologias devem ser aplicadas em favor dos trabalhadores e das empresas, garantindo um trabalho de qualidade e eficácia, tendo como objetivo central a

preservação dos direitos fundamentais, em especial o direito à vida e a saúde do trabalho.

Para que o Brasil esteja preparado para as mudanças trazidas pelas novas tecnologias, com relação aos impactos gerados às relações de trabalho, é essencial que a legislação trabalhista brasileira esteja organizada e preparada para se adequar às tendências futuras. Esta preparação deve exigir medidas que incluam adequações nas normas regulamentadoras, nos incentivos à capacitação do profissional, nas negociações coletivas de trabalho, dentre outras.

Desta forma, mediante uma adequada legislação trabalhista e negociações coletivas, o Brasil poderá desfrutar das tecnologias com segurança jurídica, resguardando assim os direitos humanos, trabalhistas e fazendo com que as máquinas sejam utilizadas para auxiliar e ajudar os seres humanos na realização das atividades, tornando possível pensar em um futuro no qual homem e máquina atuem colaborativamente e com equilíbrio.

Referências

ABBOTT, R.; BOGENSCHNEIDER, B. Should robots pay taxes: tax policy in the age of automation. *Harv. L. & Pol'y Rev*., v. 12, p. 145, 2018.

AGRELA, Lucas. Robô que fala, se expressa e faz ameaças ganha cidadania saudita. *Exame*, São Paulo, 28 out. 2017. Disponível em: https://exame.abril.com.br/tecnologia/robo-que-fala-se-expressa-e-faz-ameacas-ganha-cidadania-saudita. Acesso em: 1 nov. 2020.

ALMEIDA, P. R. O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial. *Espaço Acadêmico*, Maringá, ano VI, n. 52, set. 2005.

AMARO, Mariana. Saiba quais são as profissões do futuro. *Exame*, [*S. l.*], 23 jul. 2017. Disponível em: https://exame.abril.com.br/carreira/saiba-quais-são-as-profissoes-do-futuro. Acesso em: 17 out. 2020.

ARARIBOIA, G. *Inteligência artificial*. Rio de Janeiro: LTC, 1998.

BECKER, Till; STERN, Hendrik. Future trends in human work area design for cyber-physical production systems. *Procedia CIRP*, v. 57, p. 404-409, 2016. DOI: https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.11.070.

BERGER, Roland. *Think Act*: Industry 4.0. Munich: Roland Berger Strategy Consultants Gmbh, 2014.

BOSTON CONSULTING GROUP. *Industry 4.0*: the future of productivity and growth in manufacturing industries. BCG Perspectives, 2015a. Disponível em: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/engineered_products_project_business_industry_40_future_productivity_growth_manufacturing_industries. Acesso em: 20 nov. 2020.

CALEIRO, João Pedro. Quem ganha e quem perde com a quarta revolução industrial. *Revista Exame*, 17 maio 2018.

COELHO, H. *Sonho e razão* – ao lado do artificial: reflexões pessoais sobre agentes inteligentes. Lisboa: Círculo de Leitores, 1995.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2011.

DATHEIN, Ricardo. *Inovação e revoluções industriais*: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2003. 8 p. Disponível em: https://www.ufrgs.br/napead/projetos/descobrindo-historiaarquitetura/docs/revolucao.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

DAUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr, 1997.

DAUGHERTY, Paul R.; WILSON, H. James. *Humano + máquina*: reinventando o trabalho na era da IA. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*. 8. ed. Brasília: José Olympio, 2003.

DEMARTINI, Felipe. China ganha primeiro restaurante onde robôs são os cozinheiros. *Canaltech*, 2020. Disponível em: https://canaltech.com.br/inteligencia-artificial/china-ganha-primeiro-restaurante-onde-robos-sao-os-cozinheiros-159112. Acesso em: 17 nov. 2020.

DUARTE, A. Y. S. *Gerenciamento da demanda em TI*. Tese (Doutorado em Engenharia Mecânica) apresentada na Universidade Estadual de Campinas – Unicamp/SP, 2017.

FELIPE, Bruno Farage da Costa; PERROTA, Raquel Pinto Coelho. Inteligência artificial no direito – uma realidade a ser desbravada. *Revista de Direito, Governança e Novas tecnologias*, [*S. l.*], v. 4, p. 1-16, jan./jun. 2018. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/4136/pdf. Acesso em: 1 ago. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Caixas de supermercado podem se tornar obsoletos*. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1893959-caixas-de-supermercado-podem-se-tornar-obsoletos.shtml. Acesso em: 5 jun. 2020.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. *The future of employment*: how susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change. 2013. Disponível em: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Acesso em: 7 jun. 2020.

GABRIEL, Martha. *Você, eu e os robôs*: pequeno manual do mundo digital. São Paulo: Atlas, 2017.

GOMES NETO, Indalécio. Proteção do trabalhador em face da automação. *Decisório Trabalhista*, Curitiba, n. 2, p. 7-13, fev. 1995.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito constitucional do trabalho*: aspectos controversos da automatização. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

JUNQUEIRA, Daniel. Loja da Huawei na China troca funcionários humanos por robôs. *Olhar digital*, 2020. Disponível em: https://olhardigital.com.br/noticia/loja-da-huawei-na-china-troca-funcionarios-humanos-por-robos/94931. Acesso em: 13 nov. 2020.

KAGERMANN, H.; ANDERL, R.; GAUSEMEIER, J.; SCHUH, G.; WAHLSTER, W. (ed.). *Industrie 4.0 in a global context*: strategies for cooperating with international partners (Acatech Study), Munich: Herbert Utz Verlag 2016.

KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. (ed.). *Securing the future of German manufacturing industry*. Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0. Final report of the industrie 4.0. (Acatech Working Group.), Munich: Herbert Utz Verlag 2013.

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *A formação da doutrina dos direitos fundamentais*. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2003.

MAIA, Leonardo. 29% dos cobradores de ônibus da capital foram demitidos em 10 meses. *Jornal O Povo*, Fortaleza/CE, 19 set. 2019. Disponível em: https://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2019/09/19/29--dos-cobradores-de-onibus-da-capital-foram-demitidos-em-10-meses.html. Acesso em: 15 nov. 2020.

MANYIKA, J.; LUND, S.; CHUI, M.; *et al*. *Jobs lost, jobs gained*: what the future of work will mean for jobs, skills, and wages. McKinsey Global Institute. Nov. 2017. Disponível em: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of--work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages. Acesso em: 8 out. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *A continuidade do contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

MELO, João Ozorio de. *Invasão das máquinas*: inteligência artificial bate 20 advogados em testes de revisão de contratos. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-nov-21/inteligencia--artificial-bate-20-advogadosrevisao-contratos. Acesso em: 17 nov. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição Federal de 1988*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *World Social Protection Report*: universal social protection to achieve the sustainable development goals. Genebra: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2019.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. *A proteção das relações trabalhistas face a automação para a concretização do desenvolvimento*. 162 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2013. Disponível em: http://tede.biblioteca.ufpb.br/handle/tede/4408?mode=full#preview-link0. Acesso em: 17 nov. 2020.

PISTONO, Frederico. *Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem*: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz. Londres: Penguin Books, 2017.

PRETTO, Nelson de Luca. *Globalização & organização*: mercado de trabalho, tecnologias de comunicação, educação a distância e sociedade planetária. Ijuí: Editora Unijuí, 1999.

RABUSKE, R. *Inteligência artificial*. Florianópolis: Ed. UFSC, 1995.

ROSENBERG, Jerry M. *Dictionary of artificial intelligence and robotics*. John Wiley & Sons. Toronto, Canadá, 1986.

SANTOS, Marcus Tullius Leite Fernandes dos. Automatização da produção humana e desemprego estrutural. *Prima Facie*, v. 4, p. 135-150, jul./dez. 2005. Disponível em: http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4565. Acesso em: 23 set. 2020.

SANTOS, Rosenjura; SOARES, Érica. O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação. *In*: 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2015, Santa Maria, RS. *Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade*. Disponível em: www.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-20.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang**.** *A eficácia dos direitos fundamentais*: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

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

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho. *Ergon*, Salvador, v. XLV, p. 83-97, 2000.

SHINOHARA, Luciane. Inteligência artificial, *machine learning* e *deep learning*. *In*: PINHEIRO, Patrícia Peck. *Direito digital aplicado 3.0*. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2018.

SIEMENS SA. *Conceito de Indústria 4.0.* 2017. Disponível em: https://www.siemens.com/br/pt/empresa/stories/industria/industria-4-0.html.

SILVA, Elcio Brito da *et al*. *Automação & sociedade*: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil. São Paulo: Brasport, 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. *Relações coletivas de trabalho*: configurações das instituições no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego*: diagnóstico e alternativas. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho*: teoria geral do direito do trabalho – Parte I. São Paulo: LTr, 2011. v. 1.

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. Responsabilidade civil e a inteligência artificial nos contratos eletrônicos na sociedade da informação. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 877, a. 97, p. 27-40, nov. 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 4, p. 17-24, out./dez. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRUDELL, Craig; HAGIWARA, Yuki; JIE, Ma. Humans replacing robots herald Toyota's vision of future. *Bloomberg*, New York, 7 Apr. 2014, *online*.

VARGAS, Milton. *História da técnica e da tecnologia no Brasil*. São Paulo: Editora Unesp: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, 1994.

WEINERSMITH, Kelly; WEINERSMITH, Zach. *Logo, logo*: dez novas tecnologias que vão melhorar e/ou arruinar tudo. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2018.

ZHOU, K.; LIU, T.; ZHOU, L. *Industry 4.0*: towards future industrial opportunities and challenges. 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery, FSKD 2015, p. 2147-2152, 2016.

Como citar este texto:
ARAÚJO, Fábio Melo de; RAYOL, Rayane Araújo Castelo Branco. A inteligência artificial e os seus impactos no mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 183-210, jul./set. 2024.

NEOLIBERALISMO, TRABALHO INFORMAL E UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

NEOLIBERALISM, INFORMAL WORK AND THE UBERIZATION OF LABOR RELATIONS

Thamíris Evaristo Molitor[1]

RESUMO: Trata o presente artigo sobre a relação entre o neoliberalismo e a precarização do trabalho no Brasil, com foco no trabalho informal e a uberização dessas relações. Inicialmente abordará a questão do neoliberalismo enquanto modelo econômico e político. Após, trata da informalidade do trabalho no Brasil, considerando que se trata de um fenômeno presente desde nossa formação histórica, e não apenas algo atual. Por fim, refletirá sobre a transformação operada pela uberização, considerando que essa forma de tratamento da força de trabalho se alastra para outras relações sociais, precarizando e transformando todos e todas em profissionais "sob demanda".

PALAVRAS-CHAVE: forma jurídica; reestruturação produtiva; trabalho plataformizado; mercado de trabalho brasileiro.

ABSTRACT: This paper deals with the relationship between neoliberalism and the precariousness of work in Brazil, focusing on informal work and the uberization of these relationships. Initially, it will address the issue of neoliberalism as an economic and political model. Afterwards, it will address the informality of work in Brazil, considering that it is a phenomenon that has been present since our historical formation, and not just something that is current. Finally, it will reflect on the transformation brought by uberization, considering that this way of treating the workforce is spreading to other social relations, making them precarious and turning everyone into "on-demand" professionals.

KEYWORDS: legal form; productive restructuring; platformed work; Brazilian job market.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Neoliberalismo; 3 Trabalho informal; 4 Uberização das relações de trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

"O moço via mulheres, homens e até mesmo crianças,
ainda meio adormecidos, saírem para o trabalho e
voltarem pobres como foram, acumulados de
cansaço apenas." (Evaristo, 2021, p. 74)

---

1 *Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social; mestra em Direitos Humanos e graduada em Direito pela Universidade de São Paulo; professora substituta de Direito Material e Processual do Trabalho na UFMG. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8656088219024511. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5807-5548. E-mail: thamiris.evaristo@gmail.com.*

Recebido em: 28/8/2024
Aprovado em: 16/9/2024

Com a formação do capitalismo, ao contrário dos modos de produção precedentes, a subordinação da classe explorada deixa de ser "direta" – que anteriormente se dava a partir da violência econômica mas também extraeconômica (Marx, 2013), sem maiores mediações ideológicas. Isto é, no feudalismo e escravismo colonial (Gorender, 1983), por exemplo, os camponeses e as pessoas escravizadas eram diretamente explorados por meio da espoliação do produto de seus trabalhos; enquanto no capitalismo, os trabalhadores e as trabalhadoras são explorados por meio de uma sofisticação ideológica.

As pessoas da classe trabalhadora passam, com a transição para o capitalismo, a serem formalizadas como sujeitos de direito livres, iguais e proprietários, ocultando a sua exploração por meio do contrato jurídico. A forma jurídica, portanto, uma forma social essencialmente capitalista, opera essa intensa individualização da classe trabalhadora que passou a poder firmar contratos com seus exploradores a partir do princípio da equivalência: vende-se força de trabalho e se recebe salário em troca. Trata-se, de maneira resumida, da visão de Pachukanis (2017) sobre a questão do direito e o capitalismo.

A partir dessa interpretação sobre o modo de produção capitalista, pode-se afirmar, ainda, conforme Andrade (2012), que o debate acerca do trabalho "livre e subordinado", objeto central da regulamentação sobre Direito do Trabalho, é mais complexa do que simplesmente a busca pela autonomia da vontade do trabalhador. Conforme o jurista citado, trata-se, em grande medida, de uma impossibilidade em seus próprios termos: no capitalismo – considerando o "perigo iminente da fome" (Arthur, 2017, p. 33) – não há a possibilidade de ao mesmo tempo o trabalho ser livre, mas também subordinado. Entretanto, "a doutrina jurídico-trabalhista [...], sobretudo nos manuais" deixa de lado indagações sobre a natureza do trabalho subordinado no capitalismo e "[...] vem reproduzindo, há quase cem anos, os mesmos argumentos" (Andrade, 2012, p. 38).

Considerando essas reflexões iniciais, importa também apontar que o capitalismo é um modo de produção que foi se complexificando de forma muito acelerada, pois, sendo uma relação social desigual por natureza[2], é necessária sua constante reinvenção para que seja produzido cada vez mais valor a ser acumulado, combatendo a lei tendencial da queda da taxa de lucro (Marx, 2017). Para tanto, considerando o momento atual do capitalismo, as novas formas de contratação do trabalho estão sendo utilizadas como estratégia do capital para combater as crises que o vêm assolando de maneira cada vez mais profunda desde 1970. Diversas são tais estratégias e, inclusive, analisamos a terceirização em sede de tese de doutorado (Molitor, 2024), considerando que o surgimento do que nomeamos de "capital de comércio de força de trabalho" inaugurou e

2 "Qualquer sistema de relações de classe é inerentemente instável, simplesmente porque é fundado na exploração, antagonismo e, portanto, na resistência e revolta" (Holloway, 2019, p. 1474).

abriu espaço para as novas formas de intensificação da exploração da força de trabalho, sendo parte estrutural do neoliberalismo.

A crise da década de 1970, nesse sentido, acarretou intensas alterações na acumulação de capital, provocando o que ficou conhecido como a reestruturação produtiva, com a passagem do modelo fordista/taylorista para o toyotismo[3]. A partir disso, foi instaurado em todo o mundo o mercado flexível da compra e venda da força de trabalho, provocando, nas próximas décadas, alterações profundas no Direito do Trabalho não só nos países centrais, mas também nos países periféricos do capitalismo. É já nesse momento que se começam a espalhar a terceirização e subcontratações em geral, que, conforme citado, abriram espaço para formas cada vez mais precárias de contratação de trabalho.

O presente texto, portanto, possui o objetivo de refletir como o neoliberalismo, enquanto "face política" de um fenômeno que tem centralidade na economia, possibilitou um intenso rearranjo institucional. Essa nova razão do mundo (Dardot; Laval, 2016), dentre diversas alterações, precisou atuar profundamente na questão do trabalho. Assim, esse artigo abordará, mais especificamente, a relação do neoliberalismo com o trabalho informal decorrente dessas transformações, entendendo a razoavelmente recente uberização das relações de trabalho como ápice desse modelo (por enquanto).

Dessa forma, o texto foi dividido em três itens, além dessa introdução e das considerações finais. Primeiramente trataremos sobre o neoliberalismo, abordando a especificidade desse modelo dentro do modo de produção capitalista. Após, trataremos sobre a informalidade do trabalho no Brasil, considerando que não se trata de um fenômeno novo, mas sim que se impõe historicamente e continua presente em nosso país. Por fim, será necessário tratar a uberização e como esse novo modelo se alastra não só para a contratação de força de trabalho por meio de plataforma, mas se torna o modelo "padrão", precarizando e transformando todos os trabalhadores e trabalhadoras em profissionais "sob demanda" e controlados por algoritmos.

2 Neoliberalismo

De modo resumido, o neoliberalismo é o nome dado à "face política" do fenômeno que passou a acontecer no mundo a partir da reestruturação produtiva

3 Essa passagem do modelo de acumulação "rígido" (fordismo/taylorismo) para o modelo "flexível" (toyotismo) é complexa e não se dá com uma grande ruptura, mas sim com algumas continuidades. No Brasil, por exemplo, veremos no presente texto que já havia uma tradição de "trabalho flexível", mesmo durante o momento em que o fordismo seria o modelo de acumulação colocado pela literatura como predominante. A especificidade dos países da periferia do capitalismo deve ser analisada com maior rigor quando se discute a questão da administração científica da fábrica. Abordamos tal tema com maior profundidade em trabalho anterior (Molitor, 2024, p. 126-154).

da década de 1970, que alterou completamente o modelo de acumulação do capital. Inicia-se por meio de uma alteração da visão político-econômica que resgata o liberalismo clássico para combater a grande crise provocada pelo esgotamento do modelo de consumo em massa do fordismo, além do choque do petróleo, dentre outros motivos. De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 8), "[...] o neoliberalismo não é apenas uma ideologia, um tipo de política econômica", mas sim "[...] um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, estendendo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as esferas da vida".

Representado na política institucional principalmente por Ronald Reagan e Margaret Thatcher, esse novo sistema político-econômico entendia que para recuperar a lucratividade, combatendo a lei tendencial da queda da taxa de lucro, conforme teorizada por Marx (2017), e superar essa crise, era necessário, dentre outras medidas, diminuir o tamanho do Estado na economia. Nos EUA e Reino Unido, portanto, países que de fato tiveram a construção de um Estado de bem-estar social, isso significou o desmonte de muitas medidas de seguridade social, por exemplo.

Com o alastramento dessa ideologia pelo mundo, principalmente ao longo das décadas de 1980 e 1990 – mas tais medidas continuam a ser implementadas até hoje e de maneira cada vez mais intensa –, diversos países passaram a diminuir a presença do Estado na economia: aumentaram as privatizações, tornando lucrativo para o setor privado a exploração de áreas que antes eram de serviço público[4]; terceirizações de hospitais e escolas (e até presídios, no caso dos Estados Unidos); desregulamentação de direitos sociais; introdução de contratos de trabalho mais precários como o contrato zero hora no Reino Unido[5], etc. Essas estratégias foram operadas em diversos países, e a privatização "[...] abriu esferas públicas e comunitárias, desde a saúde e educação até a polícia e os sistemas prisionais, com o objetivo de lucrar" (Robinson, 2014, p. 56, tradução nossa). Apenas a título exemplificativo, o caso da privatização de prisões é paradigmático para demonstrar como a iniciativa privada se aproveita não só da maior fatia de mercado como também provoca uma maior precarização do trabalho:

> A Unicor, uma empresa pública que usa detentos de prisões federais dos EUA para produzir bens e serviços para compras governamentais, foi autorizada em 2012 a fazer parceria com empresas do setor privado para produzir para

4 Conforme apontado acima, trabalhamos com a questão da terceirização em pesquisa anterior e um dos resultados da tese é exatamente o fato de que a terceirização "cria esse mecanismo que possibilita transformar atividades que antes eram improdutivas em atividades produtivas" (Molitor, 2024, p. 89). Os serviços públicos e as chamadas "atividades-meio", como a limpeza e segurança de prédios públicos são, portanto, terceirizados para a iniciativa privada, abrindo um novo "nicho" para que as empresas possam extrair mais-valor de atividades que antes eram consideradas improdutivas, pela teoria marxista do valor.

5 Que chegou ao Brasil com a reforma trabalhista de 2017 sob o nome de "contrato intermitente".

> o mercado. Em outras palavras, as corporações privadas poderiam agora coinvestir com a Unicor para aproveitar o trabalho prisional que custa de US$ 0,23 por hora até o máximo de US$ 1,15 por hora – uma taxa competitiva com México, Índia e China – para trabalhar em *call centers* de prisões e *sweatshops* que produzem tudo, desde têxteis, eletrônicos e equipamentos ópticos até móveis, serviços de impressão e equipamentos para veículos (Robinson, 2014, p. 116-117, tradução nossa).

Os próprios Estados, com o aprofundamento dessa ideologia, tornaram-se concorrentes uns dos outros em busca de fatias de investimento de capital internacional, provocando o surgimento do capitalismo global (Robinson, 2013). Ou seja, no capitalismo neoliberal, "os Estados passam a ser guiados pela lógica empresarial da concorrência", levando a concorrência a outro patamar, fazendo com que os grandes oligopólios internacionais exerçam grande influência nessa disputa (Queiroz, 2018, p. 189). Um dos efeitos disso foi a própria intensificação da financeirização do capital (Chesnais, 2005) e complexificação das cadeias globais de valor (Gereffi; Korzeniewicz, 1994).

Assim, de acordo com Dardot e Laval, o neoliberalismo não se trata simplesmente de uma alteração política operada por alguns países, mas sim uma total reestruturação que atingiu a economia, o direito, a filosofia, etc., transformando completamente todas as relações sociais capitalistas. Ou seja, o neoliberalismo se tornou a nova razão do mundo e segue presente, aprofundando essa ideologia em todas as áreas possíveis[6], tornando o contrato "mais do que nunca a medida de todas as relações humanas" (Dardot; Laval, 2016, p. 325). Dessa forma, a razão neoliberal "não se restringe apenas à esfera econômica, mas atravessa e envolve todas as dimensões da vida humana" (Queiroz, 2018, p. 190).

No Brasil, tais medidas começaram a ser implementadas principalmente a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso – no contexto da crise das dívidas dos países da América Latina – mas seguiu se aprofundando até chegarmos à ideologia do "empreendedor de si mesmo" – transformando os trabalhadores em "pequenos empresários", causando, por isso, sua completa desproteção pelo Direito do Trabalho e da seguridade social.

Orione (2021) vem denominando essa nova fase de subsunção hiper-real do trabalho ao capital, em uma tentativa de demonstrar como o neoliberalismo e essas

---

6 Nesse sentido: "A cada ciclo do capital se deve buscar novas formas de aumentar a extração de mais-valor: expandindo o capitalismo *extensivamente* para outros países ou regiões que ainda não estão completamente integrados, buscando novas áreas geográficas que não pertenciam a esse modo de produção (como foi o caso da União Soviética, após sua queda, ou a Floresta Amazônica, atualmente); e/ou expandindo *intensivamente* para áreas econômicas que ainda possuem espaço para maior extração de valor" (Molitor, 2024, p. 90).

alterações no modelo capitalista iniciaram uma nova fase de controle da classe burguesa sobre a classe trabalhadora – aumentando ainda mais a sua exploração.

> Sai de cena a protagonista figura do trabalhador colaborador, entra em palco a personagem do empreendedor. A colaboração de classes não deixa de existir, mas a ideia é de que todos e todas se transformem em pequenos capitalistas (como se isso fosse possível!), se tornando diretamente responsáveis, de maneira mais ativa possível, pela reiteração das práticas reprodutivas típica do capital. Cada trabalhador passa a ser, ao mesmo tempo, responsável imediato pela violência sobre outros trabalhadores e pela ideologia do mérito. A colaboração, na subsunção do trabalho ao capital, na sua versão hiper-real, assume, assim, outro patamar, já que aquele que colabora também empreende (Orione, 2021, p. 526).

Antes de nos aprofundarmos sobre esse fenômeno, importa tecer alguns comentários sobre a questão do trabalho informal e suas relações com o neoliberalismo.

3 Trabalho informal

Como apontado, alguns países centrais do capitalismo construíram um Estado de bem-estar social durante o fordismo, entretanto, não se pode deixar de apontar a luta de classes como motor da história (Marx; Engels, 2010, p. 40) para as conquistas da classe trabalhadora organizada, por meio de greves e protestos. Também não se deve olvidar que, para que houvesse garantia de direitos trabalhistas e previdenciários no centro do capitalismo, os países da periferia mantiveram sua classe trabalhadora intensamente explorada e com acesso a menos direitos sociais. Isto é, ocorre o que é denominado por Trotsky (2010) como desenvolvimento desigual e combinado: para que o Estado de bem-estar social fosse implementado na Europa e nos Estados Unidos, a periferia do capitalismo contribuiu com trabalho intensamente explorado, exportação de matéria-prima, etc.

Dessa forma, considerando a própria formação histórica do Brasil, o trabalho informal é uma realidade que já nos atingia anteriormente ao alastramento da ideologia neoliberal. Antes da integração do Brasil ao capitalismo mundial, de acordo com Gorender (1983), o modo de produção que tivemos foi o escravismo colonial, que moldou nossa nação por meio de uma ideologia racista que, através da violência direta e também econômica, sempre desvalorizou o trabalho das pessoas negras e indígenas, relegando-as aos trabalhos mais precarizados, ao desemprego, a viver de "bicos", etc.

A *gig economy*, portanto, não é uma novidade no Brasil. Lúcio Kowarick nos apresenta como a domesticação do trabalho livre e a valorização do trabalho imigrante influenciou nessa perspectiva.

> A meta era superexplorar o trabalhador para que os recursos antecipados pelo pagamento das passagens rendam o máximo. Mas, para tanto, torna-se também necessário espoliá-lo para que, endividado, não possa se desligar da propriedade que o importara. O princípio desse processo de criação de riquezas reside em impedir, utilizando-se do aparato coercitivo que o suporta, que o colono salde suas dívidas e possa, com isso, comprar sua liberdade (Kowarick, 1994, p. 68).

Telles também nos apresenta como o trabalho das mulheres negras recém-libertas na cidade de São Paulo, no momento da fervilhante industrialização daquela região, já era "flexível", comprovando que algumas "categorias" de trabalhadores sempre estiveram no "trabalho informal", sem proteção e muitas vezes sem nem se considerar aquela atividade como trabalho (como é o caso das empregadas domésticas, mas também as que faziam essas atividades como "bico", de lavadeiras, passadeiras, etc.). Assim, essa força de trabalho eminentemente negra, brasileira e feminina se ocupava "com a cozinha, o pequeno artesanato doméstico, a limpeza da casa, a lavagem, a costura, o engomado das roupas e o cuidado de crianças atendia a toda a escala social" (Telles, 2013, p. 47), sem formalização ou acesso a qualquer tipo de direito social[7].

Assim, também Dal Rosso (2017) questiona o fato de que o trabalho flexível, que "aparece" nos países centrais do capitalismo em virtude da reestruturação produtiva de 1970, está presente no próprio "nascimento" da classe trabalhadora brasileira. É claro que o trabalho flexível é uma categoria mais ampla que abarca vários tipos de contratação de força de trabalho – inclusive, vários tipos formais, como contrato por tempo parcial – mas uma dessas formas é também o trabalho informal.

Em concorrência ao "trabalho-padrão" do fordismo (Dal Rosso, 2017, p. 34), são constituídas as formas flexíveis de trabalho como o trabalho em tempo parcial, o contrato por tempo determinado, a própria terceirização, etc., que são formas de contrato de trabalho que encontram regulamentação específica em legislação laboral. A sofisticação da regulamentação dessas formas

7 Considerando o recorte que escolhemos para analisar no presente texto não será possível o aprofundamento na questão da formação do Estado no Brasil, enquanto país que teve sua transição para o capitalismo a partir do escravismo colonial. Porém, necessário indicar que o exemplo do trabalho doméstico durante o final do século XIX e início do XX deve ser tomado com um viés de comparação com o trabalho e direito do trabalho nos países do centro do capitalismo (a Revolução Industrial já havia ocorrido no Reino Unido há mais de um século, por exemplo), onde já estava se iniciando a transição para o fordismo. A formação do Direito do Trabalho e do próprio Estado – enquanto terceiro neutro que vai mediar as relações entre as classes para permitir a reprodução do capitalismo – se dá um pouco mais tarde em nosso país, conforme detalhado estudo operado por Orione (2023) em sede de tese de titularidade. O exemplo deve ser considerado nos seus limites, considerando que esse é o gérmen para construção da trabalhadora negra ainda hoje, mas visto que naquele momento histórico não havia direitos sociais para trabalhador algum.

de trabalho trouxe a possibilidade de tornar os trabalhadores e trabalhadoras "empreendedores de si mesmos", como já abordado, com as formas *uberizadas* de trabalho, sendo um avanço da forma jurídica sobre o controle da classe trabalhadora (Kashiura Jr.; Akamine Jr., 2021).

Importa, também, apontar a pesquisa de Abílio, que ao analisar a atividade de revendedoras de cosméticos traçou uma relação entre a informalidade dessa atividade e as transformações do mercado de trabalho brasileiro, sendo precursora dessa nova etapa da flexibilização do trabalho na periferia do capitalismo. Em outras palavras, nessa ocupação tipicamente feminina citada, sendo "[...] um trabalho que mal é reconhecido como tal, já era possível identificar elementos centrais que tecem a reprodução social das mulheres, que se espraiam com a flexibilização do trabalho e hoje se atualizam na uberização" (Abílio, 2020, p. 112).

De todo modo, considerando a formação histórica do mercado de trabalho brasileiro, essa situação se acentua com o neoliberalismo e, além de espalhar esse tipo de relação de trabalho pelo mundo, também se intensifica no Brasil. O incompleto Estado de bem-estar social que se tentou construir com a Constituição de 1988 começa a ruir. A própria desindustrialização brasileira, com fechamento de grandes fábricas e migração desses trabalhadores para o setor de serviços – onde há mais informalidade – mas também a Corte Constitucional que a passa a operar, em grande medida, um esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, utilizando-se do precedente da terceirização mesmo quando não se trata tecnicamente de terceirização.

> [...] durante todo o ano de 2023, [...] as empresas passaram a se utilizar estrategicamente do instrumento da reclamação constitucional, buscando decisões monocráticas dos ministros do STF sobre processos de competência da Justiça do Trabalho. Casos em que trabalhadores e trabalhadoras buscavam o reconhecimento de vínculos de emprego, desde trabalhadores *uberizados*, cabeleireiras, corretores [...], tiveram seus vínculos de emprego reconhecidos pela Justiça do Trabalho para, em seguida, terem o STF julgando via reclamação constitucional em sentido contrário (Molitor, 2024, p. 183).

Segundo dados da PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2024, aproximadamente 39% da população ocupada no Brasil atualmente trabalha informalmente, ou seja, não são protegidos pelas normas de Direito do Trabalho e da seguridade social. São, em geral, trabalhadores e trabalhadoras pobres, muitas vezes vivendo de "bicos" e em completa insegurança social (com insegurança alimentar, inclusive). Analisemos, portanto, qual é a relação da informalidade com a uberização das relações de trabalho em nosso país.

4 Uberização das relações de trabalho

Considerando, portanto, a discussão feita no item anterior, necessário retomar o tema da subsunção hiper-real do trabalho ao capital para que possamos refletir sobre a *uberização* das relações de trabalho. Com o aprofundamento do neoliberalismo e reestruturação produtiva durante os anos 2010 – que, reitere-se, apenas foi possível em virtude da expansão e eventual legalização da terceirização – foi possível a passagem da ideologia do trabalhador "colaborador", figura que aparece na perspectiva da conciliação do fordismo (do trabalhador que "veste a camisa da empresa"), para o trabalhador empreendedor de si mesmo.

É preciso fazer a observação de que existe um tipo de trabalho "específico", exercido por meio de plataformas digitais. O trabalho plataformizado, ou *uberizado*, precisa de tratamento específico para que esses trabalhadores e trabalhadoras não tenham seus direitos violados. Conforme Oliveira, Carelli e Grillo, deve-se combater esse "fetiche tecnológico que tenta naturalizar decisões políticas e econômicas que constroem arranjos de invisibilização do trabalhador", como se houvesse uma plataforma de trabalho autônoma em relação à empresa fundadora, "uma noção de trabalho digital como ocultadora do trabalho real e um discurso de ciberespaço como mecanismo de afastar as regulações trabalhistas historicamente territorializadas em nações" (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2630).

Porém, também se deve apontar que a questão da uberização das relações sociais é maior do que apenas o trabalho por plataforma. As relações sociais capitalistas estão, em geral, caminhando para uma maior flexibilização. Conforme Abílio (2020), o trabalhador *just-in-time*, que é esse trabalhador citado acima "empreendedor de si mesmo", deve estar disponível a qualquer momento e para qualquer atividade. Esse trabalhador precisa ser proprietário dos seus próprios instrumentos de trabalho (celulares, computadores, carros, motos, etc.)[8] pois o discurso hegemônico os entende como pequenos empresários, e não como trabalhadores "livres e subordinados". Assim, é possível conceituar a *uberização* das relações de 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

8 "A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza, etc., enquanto o "aplicativo" – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas" (Antunes, 2018, p. 40).

> últimas décadas. Opera também com um novo meio de monopolização de atividades econômicas [...] e de centralização do controle sobre o trabalho (Abílio, 2020, p. 112).

Isto é, essa nova ideologia de empreendedorismo – que só é possível graças aos intensos avanços das tecnologias de comunicação e transporte – não trata *apenas* da plataforma Uber e, mais ainda, não trata apenas do trabalho plataformizado, mas sim de uma completa alteração na relação entre trabalho e capital. De forma cada vez mais financeirizada e transnacional, o capital busca aumento da lucratividade de forma rápida e não necessariamente ligada à real produção de valor de uso e troca. Todas as relações de trabalho passam a ficar sujeitas ao controle por algoritmo, à responsabilização do trabalhador pelos riscos do negócio e pelos tempos mortos de trabalho[9] (os momentos que não se está de fato produzindo, como os intervalos, as licenças, as férias, etc.).

As consequências para a classe trabalhadora são intensas, desde maior adoecimento em decorrência do trabalho, insegurança previdenciária, menores salários, mais informalidade ou "formalidade precária" (como *pejotização*), etc. Considerando o caso brasileiro, em específico, além das observações já tecidas sobre a formação do nosso mercado de trabalho, também se deve apontar o surgimento da figura do "MEI" (microempreendedor individual) como algo que possibilitou o fortalecimento tão rápido da uberização. Por meio do discurso de que essa figura viria para formalizar situações já existentes de trabalho informal, em verdade, acabou por se alastrar a pejotização do trabalho (referendado, em seguida, pelo Tribunal Constitucional).

> Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs [tecnologias da informação e comunicação], que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços (Antunes, 2018, p. 35).

Dessa forma, o que se percebe é o alastramento das características do trabalho *uberizado* para as demais relações de trabalho, transformando até mesmo vínculos empregatícios protegidos pelo Direito do Trabalho em relações mais precarizadas e exploradas.

---

9 "[...] o trabalho em horas mais reduzidas ao mesmo tempo é mais intenso, mais demandante, mais pleno e com menos tempos mortos. Esta é uma das grandes contribuições do trabalho flexível: oferecer força de trabalho mais descansada, de maneira que o trabalho possa aumentar em concentração, intensidade e desempenho" (Dal Rosso, 2017, p. 150).

5 Considerações finais

Os fenômenos discutidos no presente artigo estão interligados e são consequências diretas da tentativa de reacomodação do modo de produção capitalista na busca por *contrarrestar* a lei tendencial da queda da taxa de lucro. De maneira cíclica, portanto, o capitalismo encontra limites no seu negativo – a crise (Grespan, 2012). E, para recuperar os níveis de acumulação, é necessário operar reformas políticas, jurídicas, filosóficas, mas, principalmente, econômicas.

É nesse contexto que o neoliberalismo possibilitou um rearranjo das relações sociais capitalistas, operando diversas reformas com o objetivo de aumentar a acumulação por meio do avanço sobre o Estado e, principalmente, sobre a classe trabalhadora.

Flexibilizações do Direito do Trabalho em diversos países (como a nossa reforma de 2017), transformação dos trabalhadores em empreendedores de si mesmos por meio da uberização, utilização dos fundos de pensão como capital especulativo (Silva, 2019, p. 237-246) e diversas medidas foram tomadas para que, de fato, fosse instaurada uma nova razão do mundo. É de rigor a preocupação do Direito do Trabalho com esse tema, entretanto, no capitalismo não há possibilidade do fim da exploração de pessoas por pessoas.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, n. 3, p. 37-63, jul./set. 2012.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARTHUR, C. J. Introdução à teoria geral do direito e o marxismo. *In*: PACHUKANIS, Evgeni. *A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921-1929)*. São Paulo: Sundermann, 2017.

CHESNAIS, François. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. *In*: CHESNAIS, François (org.). *A finança mundializada*: raízes sociais e políticas, configuração, consequências. São Paulo: Boitempo, 2005.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Recurso eletrônico. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade*: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

EVARISTO, Conceição. *Olhos d'água*. Rio de Janeiro: Pallas, 2021.

GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel (org.). *Commodity chains and global capitalism*. Praeger: Westport, CT, 1994.

GORENDER, Jacob. Questionamentos sobre a teoria econômica do escravismo colonial. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 7-39, jan./abr. 1983.

GRESPAN, Jorge. *O negativo do capital*: o conceito de crise na crítica de Marx à economia política. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

HOLLOWAY, John. O Estado e a luta cotidiana. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 1461-1499, 2019.

KASHIURA JR., Celso Naoto; AKAMINE JR., Oswaldo. Uberização e ideologia jurídica. *In*: *Crise sanitária*: uma leitura a partir da crítica marxista do direito. RTM: Belo Horizonte, 2021.

KOWARICK, Lúcio. *Trabalho e vadiagem*: a origem do trabalho livre no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

MARX, Karl; ENGELS Friedrich. *Manifesto comunista*. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. *O capital*. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O capital*. Livro 3. São Paulo: Boitempo, 2017.

MOLITOR, Thamíris Evaristo. *Terceirização e forma jurídica*: o capital de comércio da força de trabalho no Brasil. Marília: Lutas Anticapital, 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

ORIONE, Marcus Gonçalves Correia. *A invenção da classe trabalhadora brasileira*: o direito do trabalho na constituição da forma jurídica no Brasil. 631 f. Tese (titularidade). São Paulo: USP, 2022.

ORIONE, Marcus. Prefácio – Subsunção hiper-real do trabalho ao capital e estado: análise da Justiça do Trabalho. *LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 85, n. 5, p. 521-530, 2021.

PACHUKANIS, Evgeni. *A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921-1929)*. São Paulo: Sundermann, 2017.

QUEIROZ, Felipe. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal (resenha). *Caderno CrH*, Salvador, v. 31, n. 82, p. 187-191, jan./abr. 2018.

ROBINSON, William I. *Global capitalism and the crisis of humanity*. New York: Cambridge University Press, 2014.

ROBINSON, William I. *Una teoría sobre el capitalismo global*: producción, clase y Estado en un mundo transnacional. México: Siglo XXI Editores, 2013.

SILVA, Júlia Lenzi. *Para uma crítica além da universalidade*: forma jurídica e previdência social no Brasil. 268 f. Tese (doutorado em direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

TELLES, Lorena Féres da Silva. *Libertas entre sobrados*: mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). São Paulo: Alameda, 2013.

TROTSKY, Leon. *A teoria da revolução permanente*: balanços e perspectivas e a revolução permanente. São Paulo: Sundermann, 2010.

Como citar este texto:
MOLITOR, Thamíris Evaristo. Neoliberalismo, trabalho informal e uberização das relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 211-222, jul./set. 2024.

Temática Atual

A NATUREZA JURÍDICA DO PRAZO PARA ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS CONTRATUAIS PREJUDICIAIS AO TRABALHADOR

THE LEGAL NATURE OF THE DEADLINE FOR ANNULMENT OF CONTRACTUAL CLAUSES HARMFUL TO THE WORKER

Breno Medeiros[1]

Renan Martins Lopes Belutto[2]

RESUMO: O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a sanção de nulidade da cláusula contratual que altere o conteúdo do contrato de emprego em prejuízo ao empregado. Por meio da Súmula nº 294, o Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que a ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado submete-se à prescrição total, tendo essa redação sido repetida pelo § 2º do art. 11, incluído na Consolidação pela Lei nº 13.467/2017. No presente artigo, será discutida a natureza jurídica do prazo para ajuizamento da ação anulatória, a fim de estabelecer as regras que lhe são aplicáveis e as consequências jurídicas dessa definição.

PALAVRAS-CHAVE: contrato de trabalho; alteração contratual; nulidade; prescrição e decadência.

ABSTRACT: Article 468 of the Consolidation of Labor Laws establishes the sanction of nullity of a contractual clause that modifies the content of the employment contract causing harm to the employee. Through Precedent No. 294, the Superior Labor Court established that the action for successive benefits resulting from an illegal modification of the contract is subject to statute of limitations, with was repeated by item 2 of article 11, included in the Consolidation by Law No. 13,467 from 2017. This paper will discuss the legal nature of the limitation period for filing an action for annulment, in order to establish the rules that apply to it and the legal consequences of this definition.

KEYWORDS: employment contract; contractual alteration; nullity; limitation period.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Distinções entre prescrição e decadência; 3 A "imprescritibilidade" das ações declaratórias; 4 As nulidades de cláusulas contratuais no Direito do Trabalho; 5 A natureza jurídica do prazo previsto no art. 11, § 2º, da CLT e na Súmula nº 294 do TST; 6 A natureza da nulidade prevista no art. 468 da CLT; 7 A "prescrição total" das pretensões decorrentes de alteração ilícita do contrato; 8 Conclusão; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove; pós-graduação em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; graduação em Direito pela Universidade Federal do Paraná; membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

2 *Juiz do Trabalho Substituto no TRT da 15ª Região; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; mestrando em Direito pela Universidade 9 de Julho – Uninove. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8858666241083681. E-mail: renanbelutto@trt15.jus.br.*

Recebido em: 9/9/2024

Aprovado em: 12/9/2024

1 Introdução

Filosoficamente, o tempo é uma das ideias mais instigantes sobre as quais se pode refletir, uma vez que todos possuem alguma noção sobre o que significa a passagem dos minutos, dos dias e dos anos, mas poucos são capazes de conceituá-la ou explicá-la completamente. Como confessa Santo Agostinho: "se ninguém perguntar, eu sei, se me perguntam querendo que explique, não sei".

Apesar dessa complexidade filosófica, o tempo sempre importou para o Direito, porque, como o ser humano é finito, sendo efêmera a sua existência neste mundo, é próprio dessa natureza passageira que as suas relações também o sejam.

De acordo com o sermão do padre Antônio Vieira: "tudo cura o tempo, tudo faz esquecer, tudo gasta, tudo digere, tudo acaba". O tempo cura as feridas, faz esquecer as mágoas, apaga as histórias e amaina as desavenças. Logo, é natural que o ordenamento jurídico subordine o exercício de direitos a determinados prazos, findos os quais, não mais se justifica a reivindicação daquela providência.

A passagem do tempo confere às pessoas certas expectativas quanto aos seus direitos, sendo certo que a estabilidade das relações humanas deve ser assegurada, evitando-se a perenização dos conflitos de interesses, a fim de promover a pacificação social.

É por essa razão que tanto o direito material como o direito processual possuem diversos fenômenos que atribuem consequências jurídicas ao curso do tempo, tais como a prescrição, a decadência, a caducidade, a *surrectio*, a *supressio*, a usucapião, a preclusão temporal, o abandono da ação, a perempção, a estabilização dos efeitos da tutela antecipada (art. 304, § 5º, do CPC), entre tantos outros.

Dentre todos esses diversos institutos, dois importam especialmente para esta pesquisa: a prescrição e a decadência. Segundo Anderson Schreiber (Schreiber *et al.*, 2022, p. 140): "Prescrição e decadência são institutos que traduzem a influência do tempo sobre o exercício dos direitos. Destinam-se, em última análise, a impedir a eternização dos conflitos na vida social, extinguindo posições jurídicas que seus respectivos titulares não façam valer após certo lapso temporal".

Conforme magistério de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 673), são vários os fundamentos para a perda de direitos em virtude desses dois fenômenos jurídicos:

> [...] entre eles, temos o da ação destruidora do tempo, sugerido por Coviello, o do castigo à negligência, de Savigny,

> o da presunção de abandono ou renúncia, sugerido por M. I. Carvalho de Mendonça, o da presunção da extinção do direito, apontado por Colin e Capitant, o da proteção ao devedor, enunciado por Savigny e reproduzido por Vampré, o da diminuição das demandas, de Savigny, e o do interesse social, pela estabilidade das relações jurídicas, adotado pela maioria dos doutrinados, como Planiol e Ripert, Colin e Capitant, Barassi, Rugiero e outros.

Sintetizando muitas dessas ideias, José Fernando Simão (2013, p. 150) afirma que seriam dois os principais fundamentos da prescrição e da decadência: justiça e segurança.

De fato, na vida cotidiana, as pessoas compreendem e aceitam que o decurso do tempo torna uma dívida inexigível ou um direito não exercitável, porque a tentativa de reparar um mal há muito praticado, ressuscitando-se antigos conflitos, produz mais injustiça do que a manutenção da situação que já se consolidou, ainda que a sua origem tenha sido ilícita.

Como ensina a lenda de Dâmocles, o ordenamento jurídico repudia a instabilidade, a incerteza, a precariedade. Com isso, mesmo situações ilícitas, em princípio, tendem a ser conservadas, caso o titular do direito violado não reivindique a tutela jurídica adequada em tempo razoável. É o exemplo da usucapião (também denominada "prescrição aquisitiva") extraordinária, prevista no art. 1.238 do CC: "aquele que, por quinze anos, sem interrupção, nem oposição, possuir como seu um imóvel, adquire-lhe a propriedade, independentemente de título e boa-fé".

Ocorre que essa semelhança de fundamentos e a aparente identidade de efeitos jurídicos produzem muitas dúvidas acerca das diferenças entre a prescrição e a decadência. Tem grande contribuição para essa confusão o Código Civil de 1916, que deixou de distinguir os dois institutos, como relata José Fernando Simão (2013, p. 157) sobre o processo de elaboração da codificação:

> em seu projeto, Clóvis Beviláqua separava os institutos. A Parte Geral continha as regras de prescrição e cuidava em um único dispositivo desse tipo de prazo. Já os prazos decadenciais estavam espalhados por todo o projeto, tanto na Parte Geral quanto na Especial. Contudo, na Câmara dos Deputados, entendeu-se que a existência de duas espécies de prazo dificultaria a sua identificação e que, portanto, o Código Civil traria apenas hipóteses de prescrição, suprimindo-se qualquer referência à decadência. Assim, o Projeto da Câmara retirou do texto a palavra "decadência" e simplesmente cuidou da prescrição.

Essa decisão legislativa da época (que veio a ser corrigida na codificação de 2002) naturalmente impactou a Consolidação das Leis do Trabalho, editada em 1º de maio de 1943, que seguiu o mesmo critério, prevendo apenas a prescrição. Não há na CLT sequer referência ao termo "decadência" ou ao verbo "decair", embora haja, inequivocamente, prazos decadenciais no diploma.

Com isso, entendemos haver uma certa confusão de conceitos na jurisprudência e na doutrina trabalhistas, notadamente no tocante ao prazo para as ações que visam à anulação de cláusulas contratuais lesivas ao trabalhador, por infringência ao art. 468 da CLT.

Nessa linha, buscaremos no presente artigo diferenciar os institutos da prescrição e da decadência para estabelecer, de forma precisa, a natureza jurídica do prazo para o ajuizamento da ação anulatória. Em seguida, analisaremos as consequências jurídicas que decorrem dessa definição, buscando sanar algumas das dúvidas que existem em torno da Súmula nº 294 do Tribunal Superior do Trabalho.

2 Distinções entre prescrição e decadência

Atualmente, a doutrina é praticamente unânime quanto à adoção dos critérios estabelecidos pelo professor Agnelo Amorim Filho, propostos em artigo intitulado "Critério científico para distinguir a prescrição da decadência e para identificar as ações imprescritíveis", que se trata da obra acadêmica brasileira mais marcante sobre a matéria, além de ser um exemplo de aplicação do método e do rigor científico para a área jurídica.

Seguindo essa proposição, constata-se que a diferenciação entre esses fenômenos jurídicos se dá em razão da espécie de direito atingido pela prescrição ou pela decadência e no tipo de provimento jurisdicional necessário para exigir cada um desses direitos em Juízo.

Com relação à natureza jurídica do direito analisado, cabe examinar se se trata de um direito subjetivo a um crédito ou de um direito potestativo.

Direito subjetivo é o poder que a ordem jurídica confere a alguém de exigir de outrem o cumprimento de uma obrigação inadimplida. Ao direito subjetivo contrapõe-se uma prestação, ou seja, uma obrigação positiva (fazer ou dar) ou negativa (não fazer), devida pelo sujeito passivo.

Se o empregador não paga os salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços (limite temporal estabelecido pelo § 1º do art. 459 da CLT), há uma violação do direito de crédito do empregado, nascendo a possibilidade de o credor exigir o cumprimento da obrigação pecuniária inadimplida.

De outro lado, o direito potestativo confere ao seu titular o poder de influir na esfera jurídica do sujeito passivo, sem que isso produza um dever jurídico a ser por ele cumprido. O sujeito passivo encontra-se em um estado de sujeição, devendo suportar o efeito jurídico do direito da outra parte, sem que se lhe exija nenhuma prestação.

Como aborda Agnelo Amorim Filho (1997, p. 728), com suporte em Chiovenda:

> Segundo Chiovenda (Instituições, 1/35 e segs.), os direitos subjetivos se dividem em duas grandes categorias: A primeira compreende aqueles direitos que têm por finalidade um bem da vida a conseguir-se mediante uma prestação, positiva ou negativa, de outrem, isto é, do sujeito passivo. Recebem eles, de Chiovenda, a denominação de "direitos a uma prestação", e como exemplos poderíamos citar todos aqueles que compõem as duas numerosas classes dos direitos reais e pessoais. Nessas duas classes há sempre um sujeito passivo obrigado a uma prestação, seja positiva (dar ou fazer), como nos direitos de crédito, seja negativa (abster-se), como nos direitos de propriedade. A segunda grande categoria é a dos denominados "direitos potestativos", e compreende aqueles poderes que a lei confere a determinadas pessoas de influírem, com uma declaração de vontade, sobre situações jurídicas de outras, sem o concurso da vontade dessas.

Ilustrativamente, o empregador possui o direito potestativo de resolver o contrato de emprego por culpa do empregado, caso o trabalhador cometa alguma das faltas previstas no art. 482 da CLT. A esfera jurídica do empregado é atingida (a relação jurídica por ele integrada é extinta), cabendo-lhe apenas se sujeitar a essa situação, sem que se lhe imponha nenhuma obrigação de dar, fazer ou não fazer.

Afirmada essa distinção, conforme lições de Agnelo Amorim Filho, o prazo para exercitar um direito subjetivo é de prescrição e o prazo para exercitar um direito potestativo é de decadência.

Seguindo essa linha de raciocínio, o *caput* do art. 11 da CLT, que trata do prazo para cobrança dos "créditos resultantes das relações de trabalho", prevê uma hipótese de prescrição, e o art. 853 da CLT, que prevê o prazo de 30 dias para instauração do inquérito para apuração de falta grave imputada a empregado estável, traz um caso de decadência.

A partir da identificação do tipo de direito atingido pelos diferentes fenômenos, extraímos uma segunda distinção fundamental. O direito subjetivo se relaciona com o conceito de responsabilidade, que consiste no direito do

credor de buscar no patrimônio do devedor a satisfação de uma obrigação não cumprida, o qual não se confunde com o débito, que se trata do dever assumido pelo devedor de satisfazer aquela obrigação[3]. Como esclarece a doutrina:

> se se tomar por base o conceito tradicional de obrigação (em sentido estrito), pelo que esta é o vínculo jurídico entre o credor e o devedor que tem por objeto uma prestação de dar, fazer ou não fazer, conclui-se que, quando violado o direito de crédito, ou seja, quando o devedor não cumpre espontaneamente a prestação, surge para o credor a pretensão, ou seja, a faculdade de exigir o seu cumprimento (Simão, 2013, p. 188).

Dessa forma, a prescrição extingue exclusivamente a responsabilidade, retirando do credor a possibilidade de exigir o cumprimento forçado da obrigação, mas não o débito em si, ou seja, o direito subjetivo ao crédito: "o que a prescrição atinge, portanto, é a pretensão de direito material, a *Anspruch* do direito alemão, que consiste na exigibilidade, judicial ou não, daquele direito" (Schreiber *et al.*, 2022, p. 140).

Como consequência, o devedor ainda pode satisfazer o débito por ele assumido, se assim quiser, porque, repise-se, não há uma extinção da obrigação em si, mas apenas a perda da sua exigibilidade, ou da sua eficácia jurídica.

A prescrição produz, portanto, uma conversão da modalidade obrigacional, que passa de obrigação civil para obrigação natural. Caso satisfeita voluntariamente pelo devedor, a obrigação natural não confere direito de devolução do valor pago, conforme o art. 882 do CC: "não se pode repetir o que se pagou para solver dívida prescrita, ou cumprir obrigação judicialmente inexigível".

Isso se verifica porque a busca do Direito pela pacificação social impede o credor de exigir uma dívida prescrita, mas não retira do devedor a faculdade de saldar essa obrigação, caso queira, por dever moral, por orgulho, por questões religiosas, ou por qualquer outro motivo interno.

Por essa razão, a prescrição não extingue o direito subjetivo, em si, mas a pretensão do credor, que é a faculdade de exigir em Juízo o cumprimento da obrigação inadimplida.

Essa conclusão foi inteiramente acolhida pelo legislador, como se extrai do art. 189 do CC: "violado o direito, nasce para o titular a *pretensão*, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206". Também o *caput* do art. 11 da CLT segue essa compreensão: "a *pretensão* quanto

3 Adota-se, aqui, a proposição feita no final do século XIX pelo jurista alemão Alois von Brinz, que realizou profundo exame da *obligatio* no direito romano, a qual é amplamente seguida pela doutrina civilista nacional, que se utiliza dos termos *schuld* ou *debitum* para se referir ao débito, e *haftung* ou *obligatio* para se referir à responsabilidade.

a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".

De se observar que, diferentemente do que a doutrina já sustentou no passado, a prescrição não atinge o direito de ação, porque, modernamente, compreende-se que este direito é exercido contra o Estado, do qual se exige a prestação da tutela jurisdicional (art. 5º, XXXV, da CF), tratando-se, pois, de um direito público (Dinamarco; Badaró; Carrilho Lopes, 2020, p. 316).

O autor possui uma pretensão contra o réu, a qual é deduzida perante o Estado-juiz. O direito de ação é autônomo e abstrato, e consiste no direito de obter uma sentença de mérito, ainda que esta pronuncie a prescrição, reconhecendo a perda da pretensão em razão do decurso do prazo previsto em lei. Por essa razão, a prescrição é instituto de direito material, e não de direito processual.

Compreendendo-se o objeto da prescrição, nota-se que distinta é a conclusão quanto à decadência, pois como os direitos potestativos não geram prestações a ser cumpridas pela outra parte, a passagem do tempo extingue o próprio direito. Como se extrai, por exemplo, do parágrafo único do art. 45 do CC: "Decai em três anos o direito de anular a constituição das pessoas jurídicas de direito privado, por defeito do ato respectivo, contado o prazo da publicação de sua inscrição no registro". Vê-se que é o direito em si que decai após o decurso do prazo.

Dessa conclusão extraímos outra diferença entre os fenômenos jurídicos, que diz respeito ao momento de nascimento (*dies a quo*) de cada um: "a prescrição flui desde o momento em que a prestação é descumprida, e a decadência começa a fluir no momento em que nasce o direito" (Barros, 2016, p. 668).

Por fim, a separação entre direitos subjetivos e direitos potestativos gera repercussões processuais. A pretensão de exigir do réu o cumprimento de uma obrigação de dar, fazer ou não fazer é exercida por meio de uma ação condenatória. Busca o autor, no caso dos direitos subjetivos, que o réu seja condenado a lhe dar algo, a fazer algo ou a se abster de fazer algo.

Por outro lado, o autor titular de um direito potestativo busca em Juízo a constituição ou a desconstituição de uma relação jurídica. Retornando ao exemplo do inquérito para apuração de falta grave, o empregador almeja que o Poder Judiciário declare o cometimento da infração disciplinar pelo empregado e decrete a resolução da relação de emprego até então vigente. Tem-se, nesse caso, a utilização de uma ação desconstitutiva, também chamada de constitutiva negativa.

Como elabora Agnelo Amorim Filho (1997, p. 738):

> Daí se infere que os potestativos são os únicos direitos que podem estar subordinados a prazos de decadência, uma vez que o objetivo e efeito dessa é, precisamente, a extinção dos direitos não exercitados dentro dos prazos fixados. A conclusão imediata é, igualmente, inevitável: as únicas ações cuja não propositura implica na decadência do direito que lhes corresponde são as ações constitutivas que têm prazo especial de exercício fixado em lei, e apenas essas, pois – insista-se – a lei não fixa prazos gerais para o exercício de tais ações, a exemplo do que ocorre com as condenatórias.

Sintetizando o que expusemos neste capítulo, a doutrina assim conceitua e diferencia os dois institutos:

> [A] prescrição é um fenômeno que torna ineficaz a pretensão, ou seja, a possibilidade de o credor exigir do devedor o cumprimento de uma prestação de dar, fazer e não fazer. A pretensão, em juízo, é exigível por uma ação condenatória.
>
> A decadência é fenômeno extintivo de direitos potestativos aos quais se fixou um prazo para seu exercício. Tais direitos se exercem em juízo, por meio de ações constitutivas ou desconstitutivas, que podem criar (ação renovatória da locação de imóvel urbano), modificar (ação estimatória ou *quanti minoris*) ou extinguir (ação para reconhecimento de dolo como vício do consentimento) uma relação jurídica (Simão, 2013, p. 193).

À luz de tantas e tão marcantes distinções, fica superada a antiga compreensão de que tais fenômenos se confundiriam.

3 A "imprescritibilidade" das ações declaratórias

Uma vez analisadas a prescrição e a decadência, é essencial para o objeto do nosso estudo apontar que certos direitos não estão submetidos a esses prazos, sendo exercidos pelo que a doutrina e a jurisprudência convencionaram denominar "ações imprescritíveis". Sobre o tema, Agnelo Amorim Filho critica, com razão, essa expressão, pois lógica e gramaticalmente ela nada diz sobre a decadência, motivo por que prefere a expressão "ações perpétuas" (Amorim Filho, 1997, p. 746-747).

Vimos que as pretensões são exercidas por meio de ações condenatórias, as quais estarão sempre sujeitas à prescrição, que, no caso dos créditos trabalhistas, se consuma após cinco anos da violação do direito ou dois anos da extinção do contrato (art. 11, *caput*, da CLT). Assim, podemos afirmar que não existe pretensão imprescritível.

De outra forma, os direitos potestativos são exercidos por meio de ações constitutivas, sendo certo que eles podem estar sujeitos a prazos legais, ou não. Desse modo, se existir previsão de lapso temporal para o seu exercício, este direito estará submetido à decadência.

Por outro lado, se não houver na lei o estabelecimento de prazo para exercício do direito, então ele pode ser pleiteado por meio de uma ação perpétua (ou "imprescritível"). É o caso, exemplificativamente, do direito potestativo de pleitear a declaração de nulidade absoluta, pois, como a norma civil expressamente estabelece que a nulidade não convalesce pelo decurso do tempo (art. 169), esse direito não está submetido a prazo decadencial.

De fato, a partir dos critérios estabelecidos acima, podemos afirmar que são perpétuas ou "imprescritíveis" todas as ações declaratórias, pois o autor não busca por meio delas uma pretensão ou um direito potestativo, mas apenas a declaração acerca da existência, da inexistência ou do modo de ser de uma relação jurídica (art. 19, I, do CPC).

O § 1º do art. 11 da CLT traz exemplo de regra nesse sentido: "o disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social".

Assim, se o trabalhador pleiteia apenas o reconhecimento de que foi contratado a trabalhar para um empregador mediante um contrato de emprego, a declaração da existência da relação jurídica não se sujeita a prazo prescricional ou decadencial, podendo ser ajuizada a demanda mesmo após dois anos da extinção do vínculo.

4 As nulidades de cláusulas contratuais no Direito do Trabalho

A CLT estabelece expressamente que as cláusulas contratuais podem ser nulas por três causas distintas:

> Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. [...]
>
> Art. 468. 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. [...]
>
> Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

O art. 9º da CLT trata da nulidade por fraude à lei, que consiste em hipótese de nulidade absoluta haja vista o uso da expressão "nulos de pleno direito", o que significa dizer que o ato contrário à lei não produz efeito nenhum. Idêntica conclusão deve ser adotada com relação ao art. 619 da CLT, pois as Convenções e Acordos Coletivos possuem *status* de normas jurídicas.

A constatação de que as duas regras importam em hipóteses de nulidade absoluta é reforçada pela previsão do *caput* do art. 444, que estabelece: "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes".

Conforme o art. 166, VII, do CC, tem-se, nesse caso, uma "nulidade virtual", pois a lei proíbe a prática de um ato (a estipulação de cláusula contratual contrária à lei ou às normas coletivas aplicáveis), sem lhe cominar sanção específica, assentado que essa vedação implica nulidade absoluta.

Em decorrência, nessas duas situações, o ato ou negócio jurídico nulo "não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo" (art. 169 do CC). Portanto, o direito do empregado de pleitear a declaração de nulidade das cláusulas contratuais contrárias à lei ou a normas coletivas não está submetido a prazo decadencial, como estabelecemos no capítulo anterior.

Dessa forma, se determinado contrato de trabalho contiver previsão de salário inferior ao mínimo nacional, por exemplo, essa cláusula será nula (art. 117 da CLT), podendo a nulidade ser declarada a qualquer tempo. Estará limitada ao quinquênio prescricional, no entanto, a pretensão de condenação do empregador no pagamento das diferenças salariais decorrentes da invalidação dessa cláusula.

Não se confunde, assim, o direito potestativo de pleitear a declaração de nulidade da cláusula violadora da lei ou de norma coletiva, o qual não está sujeito a prazo por força do art. 169 do CC, com a pretensão decorrente dessa nulificação, consistente no recebimento das diferenças salariais, a qual é atingida pela prescrição.

Tem-se, nesses casos, o ajuizamento de uma ação anulatória cumulada com uma ação condenatória, sendo a primeira perpétua e a segunda limitada pelo prazo prescricional previsto em lei.

Em sentido semelhante, Augusto César Leite de Carvalho (2023, p. 127) apresenta paralelo com a ação de alimentos, na qual, igualmente, o direito aos alimentos, em si, não se sujeita a prazo, mas as prestações devidas estão limitadas ao prazo de dois anos.

Ocorre que, ao lado das nulidades por violação à lei e por contrariedade às normas coletivas, temos também a nulidade por alterações contratuais, o que é tratado no *caput* do art. 468 da CLT, e que ocorre quando alguma disposição do contrato de emprego é modificada sem o consentimento do empregado ou em seu prejuízo direto ou indireto.

Para essa hipótese, o § 2º do art. 11 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que: "tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei".

Logo, para a alteração contratual ilícita, o legislador fixou a sua "prescritibilidade", dando a essa espécie de nulidade contratual tratamento distinto da invalidade por violação à lei, a qual é expressamente ressalvada ao final do dispositivo, devendo essa ressalva ser estendida, por analogia, às normas coletivas, pois a expressão "lei", na realidade, se refere a "norma jurídica".

Chegamos, assim, às questões que animam a presente pesquisa: o prazo de que trata o § 2º do art. 11 da CLT tem natureza prescricional, como sugere a sua redação? Por que o legislador diferenciou os vícios dos arts. 9º e 619 da nulidade prevista no art. 468? Quais são as consequências jurídicas que decorrem dessa distinção?

Responderemos a cada uma dessas perguntas nos capítulos subsequentes.

5 A natureza jurídica do prazo previsto no art. 11, § 2º, da CLT e na Súmula nº 294 do TST

Conforme definido acima, a anulação da alteração contratual ilícita com base no art. 468, *caput*, da CLT, consiste em um direito potestativo e não em um direito subjetivo de prestação.

Com efeito, quando o empregador promove uma modificação nas cláusulas contratuais produzindo prejuízo ao trabalhador, a norma jurídica confere uma faculdade ao empregado de anular a cláusula prejudicial, influindo na esfera jurídica do empregador, sem que a ele caiba nenhuma prestação, o que configura o estado de sujeição.

Por meio da proteção conferida pelo art. 468 da CLT, o empregado pode pleitear, por exemplo, a anulação de modificação do contrato que implique alteração da função ou do local de trabalho (para este caso, há previsão expressa de medida liminar no art. 659, IX, da CLT). Em certos casos, a jurisprudência tem admitido, até mesmo, a anulação de modificação da jornada de trabalho,

embora, como regra, essa condição de trabalho esteja inserida no *jus variandi* do empregador.

Nessas situações, não corresponde uma obrigação de dar, fazer ou não fazer imposta ao empregador. Cabe-lhe apenas tolerar a anulação da modificação operada no contrato, retornando o empregado à condição de trabalho anterior.

No entanto, é certo que, assim, como ocorre com os arts. 9º e 619, a invalidação da cláusula pode dar ensejo a uma pretensão do empregado, como na hipótese de anulação da alteração de cláusula que preveja a forma de pagamento de comissões. Nesse caso, como consequência da invalidação do novo método de cálculo, o empregado pode pleitear a condenação da empresa no pagamento de diferenças salariais decorrentes da adoção do critério antigo. Contudo, deve ficar claro que estamos a tratar de pedidos com naturezas jurídicas diferentes, quais sejam, o direito potestativo de invalidar a alteração contratual e o direito subjetivo ao pagamento das diferenças salariais.

Conclui-se, assim, que, como o direito de anular uma modificação operada no contrato de trabalho consiste em um direito potestativo, o prazo a que se refere o § 2º do art. 11 da CLT é decadencial, e não prescricional.

Vale observar que a lei utilizou o termo "prescrição", porque esse dispositivo reproduziu, quase literalmente, o contido na Súmula nº 294 do TST, que possui a seguinte redação: "tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei".

Vê-se que o referido enunciado também se refere à "prescrição", o que é compreensível, à vista do momento histórico em que ele foi editado. Com efeito, o precedente que deu ensejo à edição dessa Súmula consiste no IUJ-RR 6928/1986, cujo julgamento foi publicado em 19 de maio de 1989, época em que estava em vigor o Código Civil de 1916, que não apresentava critério de distinção entre prescrição e decadência, equívoco que foi seguido pela CLT, como já abordamos na introdução deste trabalho.

Por essa razão, o julgado da Corte Superior Trabalhista afirmou que o direito de pleitear a nulidade contratual estaria sujeito à "prescrição", seguindo o modelo legal vigente.

No entanto, considerando a evolução da ciência jurídica, é necessário superar o equívoco na terminologia, para se afirmar que o prazo para o empregado se valer do direito conferido pelo art. 468 da CLT é decadencial, visto que ele extingue um direito potestativo do trabalhador.

Registre-se, por fim, que, como o § 2º do art. 11 da CLT não estabelece expressamente o prazo decadencial a ser observado, deve ser adotado, logica-

mente, o mesmo prazo previsto no *caput* desse artigo. Portanto, a decadência se consuma cinco anos após o nascimento do direito potestativo, o que ocorre com o ato do empregador que altera ilicitamente o contrato de trabalho.

6 A natureza da nulidade prevista no art. 468 da CLT

Afirmada a primeira premissa deste trabalho, impõe-se compreender por que razão o legislador separou as hipóteses de nulidade, estabelecendo que os casos de violação à lei ou a normas coletivas podem ser declarados por meio de ações perpétuas e a hipótese de nulidade por alteração contratual está sujeita a prazo decadencial.

De acordo com a tradicional classificação estabelecida pela doutrina, as nulidades podem ser absolutas (chamadas simplesmente de nulidades), quando ferirem norma de ordem pública, ou relativas (também denominadas de anulabilidades), se atingirem apenas interesses de uma das partes envolvidas ou de terceiros, como na fraude contra credores.

Em razão da diferença dos interesses tutelados, a nulidade absoluta pode ser alegada por qualquer interessado ou pelo Ministério Público e deve ser pronunciada pelo Juiz, de ofício, não podendo ser suprida, ainda que a requerimento das partes (art. 168 do CC). Como já afirmamos, o negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo (art. 169 do CC).

No tocante à anulabilidade, como o interesse prejudicado é exclusivo dos particulares, apenas os interessados podem alegá-la, compreendido que a alegação somente a eles aproveita, salvo nos casos de solidariedade ou indivisibilidade (art. 177 do CC). Não cabe, portanto, a declaração, de ofício, pelo Juiz.

O negócio anulável pode ser confirmado pelas partes, ressalvado o direito de terceiros (art. 172 do CC). Se a anulabilidade decorrer da falta de autorização de terceiro, como no caso da compra e venda de ascendente para descendente (art. 496 do CC), a posterior confirmação convalida o negócio (art. 176 do CC).

Seguindo essa distinção, o estabelecimento de prazo decadencial para o exercício do direito potestativo conferido pelo art. 468 da CLT importa, necessariamente, em reconhecer que a nulidade prevista nessa norma possui natureza relativa, diferindo, assim, da nulidade por violação à lei ou a normas coletivas, que possui natureza absoluta.

Como aponta a abalizada doutrina de Délio Maranhão:

> Na verdade, quando ocorrer violação de direito em que prevalece interesse privado, individual, a nulidade será relativa. Sua declaração dependerá, pois, do exercício

> pelo empregado de ação judicial, sujeito, portanto o direito violado, à prescrição na vigência do contrato. Caso típico é o da alteração unilateral das condições de trabalho fixadas, exclusivamente, pela vontade dos contratantes. A nulidade absoluta, assim, decorre da natureza predominante do interesse protegido pela norma e o seu limite confunde-se com o da renúncia (Süssekind; Maranhão; Vianna, 1987, p. 221).

No mesmo sentido, temos a lição de Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 189):

> Agora, em se tratando de nulidade relativa, simples anulabilidade (caso típico do art. 468), prevalece o interesse patrimonial individual, sendo ela prescritível, por isso mesmo desaparecendo com o simples decurso do tempo. A nossa jurisprudência, nem sempre atenta nessa distinção, estende em demasia os efeitos da imprescritibilidade de certos atos imperfeitos ou anuláveis praticados no contrato de trabalho.

Podemos visualizar, com clareza, a distinção entre essas hipóteses por meio de exemplos relacionados com o salário.

De início, se pensarmos em uma empresa que paga salários abaixo do piso normativo da categoria, tem-se uma cláusula contratual nula, uma vez prejudicado o interesse público expressado na norma coletiva. Nesse cenário, a nulidade, por ser absoluta, não está sujeita a prazo decadencial, podendo ser declarada a qualquer tempo, estando limitadas pela prescrição as parcelas salariais exigíveis pelos empregados.

De outra forma, valendo-nos de caso hipotético proposto por Vólia Bomfim (2022, p. 1252), podemos imaginar que uma empresa paga adicional de quebra de caixa para um grupo de empregados, segundo determinados parâmetros, os quais são alterados, para todos, após determinado tempo. Nesse caso, as novas regras podem ser prejudiciais a alguns empregados, mas vantajosas a outros, a depender da particularidade de cada trabalhador e de cada contrato de trabalho.

Uma vez que essa parcela não possui previsão legal, e supondo-se que também não haja previsão em norma coletiva, fica claro que a determinação quanto à modificação ser benéfica ou prejudicial depende de uma avaliação subjetiva, estando fundada no interesse particular de cada trabalhador.

Por essa razão, a norma do art. 468 da CLT traz uma hipótese de anulabilidade e não de nulidade, assente que o vício não decorre de violação de norma de ordem pública, como ocorre nos casos dos arts. 9º e 619 da CLT.

Cabe observar que, diante da disposição do *caput* do art. 444 da CLT, as cláusulas contratuais somente podem dispor acerca de cláusulas que ampliem a proteção do empregado, prevendo direitos ou condições superiores ao modelo padrão, determinado pela legislação ou pelos contratos coletivos, de modo que a sua posterior modificação só pode ser considerada "prejudicial" a partir de uma avaliação do próprio trabalhador atingido pela alteração.

É, portanto, a diferente natureza jurídica dos vícios previstos em cada uma dessas normas que conduz à distinta conclusão no sentido de que a nulidade por violação de lei ou norma coletiva é insuscetível de convalidação pelo tempo, ao passo que a anulabilidade por violação de cláusula contratual se sujeita a prazo decadencial.

Não há, portanto, uma distinção artificial ou aleatória por parte do legislador. Compreendendo-se que o art. 468 da CLT trata de hipótese de anulabilidade e que o art. 11, § 2º, da Consolidação estabelece um prazo decadencial para o ajuizamento da ação anulatória, tem-se um sistema perfeitamente lógico e adequado à atual compreensão dos fenômenos jurídicos.

7 A "prescrição total" das pretensões decorrentes de alteração ilícita do contrato

Uma vez afirmadas as premissas estabelecidas nos dois capítulos antecedentes, é possível esclarecer algumas dúvidas que pairam em torno da interpretação e da aplicação da Súmula nº 294 do TST, a qual foi seguida pelo art. 11, § 2º, da CLT.

Consolidou-se na comunidade jurídica trabalhista a compreensão de que o referido enunciado trata do chamado "ato único do empregador":

> Por essa expressão se considera possível aplicar prescrição total – a saber, que fulmina o fundo do direito e todos os seus consectários – em caso de alteração de efeito instantâneo, promovida pelo empregador, de parcela ou rubrica não assegurada por lei ou norma coletiva. [...] algumas mudanças contratuais são tão profundas e tão complexas que se aproximam da criação de um novo contrato de trabalho. É isso, em suma, que está por trás da tese do ato único do empregador: ele tem efeito instantâneo como uma rescisão, não envolve fraude ou desvirtuamento do direito do trabalho [...] e deve ser questionada pelo empregado dentro do prazo de cinco anos, sob pena de petrificar, de consolidar a situação, ou, como preferem alguns, de fazer incidir a prescrição sobre o mérito da alteração contratual, sobre o fundo do direito, e não sobre as parcelas mês a mês (Silva, 2021, p. 61-62).

Ainda sobre essa expressão: "ato único é a lesão única, isto é, que não repercute mês a mês, não tendo efeito de trato sucessivo. A jurisprudência, e, mais tarde, a lei equipararam, todavia, os efeitos do ato único aos efeitos daquele que não infringe dispositivo de lei, mas que se protrai no tempo" (Bomfim, 2022, p. 1251).

Conforme transcrito no capítulo 4, supra, a jurisprudência consolidada e a legislação adotam a divisão entre a prescrição "parcial" e a prescrição "total", estabelecendo que, nos direitos assegurados por previsão expressa em lei, prescrevem apenas as parcelas vencidas há mais de cinco anos contados do ajuizamento da ação. Tal entendimento, como já exposto acima, tem sido estendido para os direitos criados por normas coletivas:

> [...] tem ganhado prestígio na jurisprudência a interpretação ampla da expressão "preceito de lei" da Súmula nº 294, como se correspondesse a "lei em sentido lato", isto é, norma jurídica. A prevalecer tal interpretação, a prescrição total só atingiria parcelas derivadas do contrato ou de ato unilateral do empregador (cujos dispositivos têm natureza de cláusula e não norma) (Delgado, 2023, p. 318).

De outro lado, no caso de vantagens pactuadas por contrato, havendo a modificação do negócio jurídico, se a ação anulatória não for ajuizada dentro do prazo legal, o direito do empregado "prescreve" integralmente.

Referido critério tem suscitado alguma dificuldade por parte dos operadores do Direito nos processos judiciais, além de ser objeto de crítica por parte da doutrina. A título exemplificativo, Augusto César Leite de Carvalho (2023, p. 131-133) faz extensa análise acerca do precedente que deu ensejo à Súmula nº 294 do TST, concluindo que a incidência da prescrição total, inclusive quanto a prestações decorrentes de descumprimento do contrato, constitui um "[...] claro desafio do legislador ao direito de acesso à justiça insculpido no art. 5º, XXXV, da Constituição". Também há posição no sentido de que qualquer alteração contratual que produza redução salarial viola direito garantido por lei (art. 7º, VI, da Constituição da República), atraindo a prescrição parcial (Bomfim, 2022, p. 1252).

A nosso ver, essas críticas podem ser superadas a partir da correção conceitual quanto à natureza do prazo previsto no art. 11, § 2º, da CLT, uma vez que não se trata de prescrição, mas sim de decadência do direito potestativo de pleitear a anulação de uma alteração contratual.

Como a pretensão condenatória deriva de uma cláusula originária que foi suprimida, consumando-se a decadência do direito de invalidar a modificação contratual, fica consequentemente prejudicado o direito ao recebimento

das diferenças salariais decorrentes, razão por que a jurisprudência afirmou, corretamente, que a "prescrição" é total.

Em verdade, o denominado "ato único do empregador" consiste no ato de modificar o contrato de trabalho, o qual não dá ensejo a um direito subjetivo ao empregado, mas sim, quando prejudicial ou unilateral (na forma do art. 468, *caput*, da CLT), confere ao trabalhador o direito potestativo de requerer a anulação dessa alteração, o que está sujeito a prazo decadencial.

Assim, apesar do equívoco terminológico, a conclusão se mostra correta, pois, mantendo-se o novo conteúdo contratual, nada resta a ser reclamado pelo empregado com base no antigo regramento do negócio jurídico, diferentemente do que ocorre quando o direito está assegurado por disposição legal ou normativa, caso em que a nulidade é absoluta, de modo que sempre restará ao empregado a pretensão condenatória relativa ao período imprescrito.

Compreendendo-se que existe o direito potestativo à invalidação da alteração contratual (sujeito à decadência) e o direito subjetivo a uma pretensão condenatória, e que há uma relação de antecedente e consequente entre ambos, fica claro que a "prescrição total" nada mais é do que a perda do direito do empregado de formular uma pretensão condenatória em face do empregador porque mantida a validade da cláusula contratual discutida.

Como é a alteração contratual ilícita que deflagra o prazo decadencial, o direito potestativo do empregado conta-se da modificação em si, não havendo a renovação periódica do prazo, como ocorre com a prescrição parcial, que é contada a cada nova violação a direito subjetivo do empregado.

Significa dizer, em síntese, que, decaído o direito de anular a alteração contratual, nenhuma pretensão nasce para o empregado, porque não ocorre a violação a um direito subjetivo e, portanto, não ocorre a *actio nata* (art. 189 do CC).

8 Conclusão

O direito comum distingue as hipóteses de nulidade absoluta e relativa a partir do interesse jurídico tutelado, estabelecendo que a primeira não convalesce com o decurso do tempo, por violar norma de ordem pública, enquanto a segunda está submetida a prazo decadencial, por afetar apenas interesses privados, seja das partes envolvidas no contrato ou de terceiros.

A CLT acompanha essa divisão, fixando que as cláusulas contratuais que contrariem a lei (art. 9º) ou normas coletivas (art. 619) são nulas de pleno de direito, pela violação da ordem pública. De outra forma, no caso de uma nova cláusula contrariar disposição originariamente prevista no contrato de emprego,

sem amparo em dispositivo legal ou norma coletiva, essa alteração atinge apenas o interesse particular do empregado, suscitando hipótese de anulabilidade.

Como consequência lógica, o direito do empregado de pleitear a anulação da alteração contratual está sujeito a prazo decadencial, diferentemente dos casos de nulidade absoluta, os quais podem ser reclamados a qualquer tempo.

Com base nessas premissas, a despeito do equívoco terminológico cometido inicialmente pela Súmula nº 294 do TST e, posteriormente, pela Lei nº 13.467/2017, é possível enxergar uma lógica no sistema das nulidades trabalhistas, assim estruturada:

(i) o ato violador de direito expressamente positivado em lei, acordo ou convenção coletiva é nulo (arts. 9º, 444, *caput*, e 619 da CLT), por ferir norma de ordem pública, o que o torna insuscetível de convalescença pelo tempo (art. 169 do CC). As pretensões decorrentes da violação do direito prescrevem periodicamente, de acordo com a parte final do art. 11, § 2º, da CLT, tornando-se inexigíveis apenas aquelas vencidas há mais de cinco anos, contados do ajuizamento da reclamação trabalhista, desde que ajuizada a ação antes de dois anos da extinção do contrato;

(ii) a alteração de cláusula contratual em prejuízo ao empregado é anulável (art. 468, *caput*, da CLT), porque contraria o interesse particular do trabalhador, estando sujeita à decadência, na forma da primeira parte do art. 11, § 2º, da CLT. O prazo decadencial de cinco anos contados da data da prática do ato do empregador que altera o contrato de trabalho, uma vez ultimado, gera a perda do direito de invalidar a modificação do contrato. Em decorrência, após esse prazo, não resta pretensão a ser exercida pelo empregado quanto às parcelas potencialmente devidas no período.

Conclui-se, assim, que a "prescrição total" referida na Súmula nº 294 do TST consiste na decadência do direito potestativo de invalidar a alteração contratual ilícita, do que decorre a inexistência de pretensão condenatória, porque, mantendo-se a nova disciplina do contrato de emprego, não se configura a violação de direito subjetivo do empregado.

Referências

AMORIM FILHO, Agnelo. Critério científico para distinguir a prescrição da decadência e para identificar as ações imprescritíveis. Publicado originalmente na *RT* 300, de outubro de 1960, e republicado na *RT*, ano 86, v. 744, p. 725-750, out. 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. 5. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 20. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel; BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy; LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. *Teoria geral do processo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014. Edição do Kindle.

SCHREIBER, Anderson; TARTUCE, Flavio; SIMÃO, José Fernando; MELO, Marco Aurélio Bezerra de; DELGADO, Mario Luiz. *Código Civil comentado*: doutrina e jurisprudência. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SIMÃO, José Fernando. *Prescrição e decadência*: início dos prazos. São Paulo: Atlas, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; BELUTTO, Renan Martins Lopes. A natureza jurídica do prazo para anulação de cláusulas contratuais prejudiciais ao trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 225-243, jul./set. 2024.

Textos Institucionais

TST ELEGE NOVA ADMINISTRAÇÃO

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho elegeu, em 12/8/2024, a nova Administração do Tribunal para o biênio 2025-2026. O ministro Aloysio Corrêa da Veiga será o Presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). O ministro Mauricio Godinho Delgado será o Vice-Presidente, e o ministro Vieira de Mello Filho será o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga é formado pela Faculdade de Direito da Universidade Católica de Petrópolis (RJ) e ingressou na magistratura em 1981, como juiz do trabalho substituto. Foi desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) e, em dezembro de 2004, foi empossado ministro do TST. Dirigiu a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) de 2011 a 2013 e foi conselheiro do Conselho Nacional de Justiça de 2017 a 2019. No biênio 2020 a 2022, foi Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

O ministro Mauricio Godinho Delgado, nascido em Lima Duarte (MG), graduou-se em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), é mestre em Ciência Política e doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Ingressou na magistratura trabalhista em 1989, foi desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e é ministro do TST desde novembro de 2007. Tem 35 anos de experiência como magistrado e mais de 45 anos de magistério e publicou mais de 30 livros, 13 deles individuais. Atualmente, é diretor da Enamat.

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho é ministro do TST desde 2006. Nasceu em Belo Horizonte (MG) e é formado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Ingressou na magistratura trabalhista em 1987 e, como desembargador do TRT da 3ª Região, foi 11 vezes convocado para o TST. No biênio 2018-2020, dirigiu a Enamat e de 2020 a 2022, foi Vice-Presidente do TST. De 2021 a 2023, representou o Tribunal no Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

POSSE DO MINISTRO FABRÍCIO GONÇALVES

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) realizou, em 21/8/2024, sessão solene de posse do ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves. O novo ministro ocupa vaga destinada à advocacia por meio do quinto constitucional. De acordo com a Constituição Federal, um quinto da composição do TST deve ser ocupada por representantes da advocacia e do Ministério Público do Tra-

balho com mais de 10 anos de exercício na profissão. O novo ministro assume o posto anteriormente ocupado por Emmanoel Pereira, que se aposentou em outubro de 2022.

Natural de Brasília de Minas (MG), Fabrício Gonçalves se graduou em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), onde também cursou pós-graduação em Direito de Empresas e obteve o título de mestre em Direito.

Fabrício Gonçalves assume o cargo de ministro após mais de três décadas dedicadas à advocacia. Na seccional da Ordem dos Advogados do Brasil em Minas Gerais (OAB-MG), ocupou os cargos de conselheiro suplente e titular, dirigente da Escola Superior de Advocacia (ESA), tesoureiro, presidente no triênio 2016-2018 e, por fim, conselheiro federal, quando presidiu a comissão nacional dos assuntos relativos à área trabalhista do Conselho Federal.

O novo ministro também tem extensa atuação acadêmica. Na PUC Minas, é professor das disciplinas de Direito e Processo do Trabalho desde 1999. Lecionou, ainda, em cursos de graduação de outras instituições de ensino superior. Nesse período, foi responsável por orientar mais de 400 trabalhos de conclusão de cursos de graduação e pós-graduação.

Fabrício Gonçalves foi diretor da Associação Mineira de Advocacia Trabalhista (Amat) e do Instituto dos Advogados Brasileiros, além de ter sido presidente da Associação Brasileira de Advocacia Trabalhista (Abrat) no período de 2012 a 2014. O ministro também participou da fundação da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (Jutra).

TEMA DO MÊS – BIBLIOTECA DÉLIO MARANHÃO

No intuito de oferecer aos usuários da Biblioteca Délio Maranhão do Tribunal Superior do Trabalho informação atualizada acerca de temas que têm se destacado no debate jurídico contemporâneo, a Biblioteca disponibiliza, mensalmente, o produto *Tema do Mês*. Trata-se de uma bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação e Memória.

Os conteúdos encontram-se organizados em ordem alfabética de sobrenome do autor da publicação, contendo as referências bibliográficas e os *links* correspondentes para acesso.

Lembramos que os documentos do *Tema do Mês* não traduzem necessariamente a opinião do Tribunal Superior do Trabalho, apenas obedecem ao propósito de estimular o debate sobre os temas selecionados.

Os temas do trimestre são:

– junho/julho: *Lei da Sociedade Anônima do Futebol e as relações trabalhistas*;

– agosto: *Metaverso no mercado de trabalho*;

– setembro: *Capacitismo e acessibilidade.*

Os conteúdos podem ser acessados por meio do *link* https://www.tst.jus.br/web/biblioteca/tema-do-mes.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Não devem constar no artigo nenhuma identificação ou créditos do(a) autor(a) ou coautor(a). Tais dados devem vir no texto do e-mail, acompanhados do número do Currículo Lattes, Orcid e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).



LEX
EDITORA