

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO *STRICTO SENSU* MESTRADO PROFISSIONAL**

ALUANA COSTA ITIBERÊ DA CUNHA

**AS RELAÇÕES LABORAIS DECORRENTES DAS CRISES GLOBAIS: UM
DILEMA FRENTE ÀS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA AUTOMAÇÃO**

**PONTA GROSSA
2024**

ALUANA COSTA ITIBERÊ DA CUNHA

**AS RELAÇÕES LABORAIS DECORRENTES DAS CRISES GLOBAIS: UM
DILEMA FRENTE ÀS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA AUTOMAÇÃO**

Dissertação apresentada para obtenção
do título de mestre na Universidade
Estadual de Ponta Grossa. Área de
Concentração: Direito. Linha de
Pesquisa: Teorias e Práticas Jurídicas
nas Relações Privadas e
Socioeconômicas.

Orientadora: Professora Doutora Silvana
Souza Netto Mandalozzo.

PONTA GROSSA

2024

C972 Cunha, Aluana Costa Itiberê

As relações laborais decorrentes das crises globais: um dilema frente às tecnologia da informação e da automação / Aluana Costa Itiberê Cunha. Ponta Grossa, 2024.

110 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito - Área de Concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

1. Flexibilização. 2. Revolução tecnológica. 3. Relações - trabalho. 4. Globalização. 5. Automação. I. Mandalozzo, Silvana Souza Netto. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional. III.T.

CDD: 341.6



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

TERMO

TERMO DE APROVAÇÃO

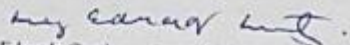
Alana Costa Itiberê da Cunha

**"AS RELAÇÕES LABORAIS DECORRENTES DAS CRISES GLOBAIS: UM DILEMA FRENTE ÀS
TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA AUTOMAÇÃO"**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no
Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado Profissional da Universidade Estadual de
Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 27 de agosto de 2024.

Membros da Banca:


Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther - (Centro Universitário Curitiba) - Membro externo;



Documento assinado digitalmente

Marco Antônio Cesar Villatore

Data: 13/09/2024 13:32:18 -0300

CPF: ***.354.889-**

Verifique as assinaturas em: <https://xufbc.br>

Prof. Dr. Marco Antônio Cesar Villatore - (Universidade Federal de Santa Catarina) - Membro externo;



Documento assinado digitalmente

ADRIANA DE FÁTIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI

Data: 13/09/2024 06:33:32 -0300

verifique em: <https://xufbc.br>

Prof. Dra. Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli - (Universidade Estadual de Ponta Grossa) - Membro interna.



Documento assinado digitalmente

PROFESSORA DRA. SILVANA SOUZA NETTO MANDALAZZO

Data: 13/09/2024 14:04:00

verifique em: <https://xufbc.br>

Professora Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo- Presidente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida.

Aos meus pais, Wilson e Marise, por me ensinarem a importância do conhecimento e por sempre valorizarem os estudos.

À minha filha Giovana, que é um presente divino na minha vida, que sempre me incentivou e me apoiou nos momentos mais sombrios no decorrer do mestrado.

Ao Bruno, pelas conversas que muito agregaram.

À Adriana, minha sócia, com quem muito aprendi, que acreditou em mim desde a graduação, sempre me incentivando a aprimorar os estudos.

À minha irmã Marcela, por ser uma pessoa incrível na minha vida, sempre com palavras de incentivo e perseverança, e ao seu marido Marcos pelo apoio.

Aos meus irmãos, Wilson Junior e Matheus, e minhas cunhadas, Kaciara e Jessica, por compartilharem minha alegria em realizar o mestrado.

As minhas sobrinhas Nicole, Carolina, Mariana, Manuela e Valentina, que me renovam a vontade de um novo saber.

À minha amiga Gabriela Orlandi, por toda a contribuição neste trabalho.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela oportunidade fenomenal de cursar o mestrado.

À minha orientadora, Dr^a. Silvana Souza Netto Mandalozzo, agradeço a honra de ser escolhida como sua orientanda e pela oportunidade de ter aproximação com uma profissional com vasto conhecimento jurídico e humano.

À professora Adriana Pillati Campagnoli e ao professor Luiz Eduardo Günther, por todo o apoio e sugestões, desde a qualificação do presente trabalho, os quais contribuíram para o seu aprimoramento, com humildade e gentileza.

Ao Instituto Edésio Passos, em especial ao Dr. Sandro Lunard Nicoladeli, pela oportunidade de realizar o estágio obrigatório nesta instituição renomada.

A todos os professores aos quais tive o imenso prazer de conhecer ao cursar as matérias obrigatórias e específicas do mestrado, com debates importantes, aprimorando o conhecimento.

Aos meus amigos do mestrado, pelo apoio e incentivo.

RESUMO

A ideia do progresso social ilimitado, com a vedação ao retrocesso na seara das conquistas sociais, por si só, demonstra-se ineficaz às novas realidades do mercado de trabalho, decorrentes da revolução tecnológica e da automação. O presente trabalho busca analisar as relações laborais, suas novas nuances, desdobramentos e consequências, notadamente em face das novas tecnologias que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo, que englobam tanto relações de trabalho no sentido amplo, quanto relações formais de emprego, sob o enfoque da flexibilização das normas do Direito laboral. Nesta pesquisa, consideram-se a perspectiva da mutação que atravessa o mercado mundial, caracterizada pela globalização econômica, e o contexto tecnológico, com a implementação da automação em diversos setores empresariais. Adotou-se o percurso metodológico dedutivo, partindo-se da premissa geral e buscando-se algumas crises experimentadas no curso da história laboral, intentando encontrar conclusões específicas. Com a pesquisa realizada, buscou-se compilar legislações sobre a carência de regulamentação em face da automação, prevista no artigo 7º XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O levantamento bibliográfico foi realizado por meio de fontes secundárias, conferindo a importância da interdisciplinaridade do assunto estudado, além de contemplar a perspectiva translacional que ressalta a importância de aliar o trabalho teórico com a prática vivenciada socialmente, com a finalidade de aprimorar as relações sociais.

Palavras-chaves: Flexibilização; Revolução Tecnológica; Relações de trabalho; Globalização; Automação.

ABSTRACT

The idea of unlimited social progress, coupled with the prohibition of regression in the realm of social achievements, proves to be ineffective when confronted with the new realities of the labor market, which stem from the technological revolution and automation. This paper aims to analyze labor relations, their new nuances, developments, and consequences, particularly in light of the new technologies that permeate the contemporary world of work. This analysis includes both labor relations in the broad sense and formal employment relationships, considering the perspective of the flexibilization of labor law rules in the context of the ongoing transformation of the global market, characterized by economic globalization and technological advancements, including the implementation of automation in various business sectors. The methodological approach adopted is deductive, starting from a general premise and examining several crises experienced throughout the history of labor, allowing for specific conclusions to be drawn. The research conducted sought to compile legislation on the lack of regulation in the context of automation, as provided for in Article 7, XXVII of the 1988 Federal Constitution. A bibliographic survey was carried out using secondary sources, emphasizing the importance of interdisciplinarity in the subject studied, as well as considering a translational perspective that underscores the significance of combining theoretical work with practical, socially experienced applications, with the goal of improving social relations.

Keywords: Flexibilization; Technological revolution; Work relations; Globalization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIN - Ação Direita de Inconstitucionalidade

ADO - Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ATOrd - Ação Trabalhista pelo Procedimento Ordinário

CC - Código Civil

CP - Código Penal

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

FEM - Fórum Econômico Mundial

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI - Microempreendedor individual

MI - Mandado de Injunção

MPT - Ministério Público do Trabalho

OECD - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PJ - Pessoa Jurídica

PL - Projeto de Lei

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SINDPD - Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados

SOFTEX - Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro

STF - Supremo Tribunal Federal

TI - Tecnologia da Informação

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 O IMPACTO DE RELEVANTES CRISES NO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.1 Alterações na forma de produção e os reflexos nas relações de trabalho.....	13
2.2 Globalização e a incidência nas relações laborais.....	19
2.3. As alterações nas relações laborais impulsionadas pela COVID 19.....	25
2.4 Flexissegurança.....	30
3 FORMAS DE TRABALHO NA SOCIEDADE MODERNA.....	35
3.1 Trabalho subordinado.....	35
3.2 Trabalho autônomo.....	41
3.3 Parassubordinação.....	46
3.4 O nomadismo digital.....	51
4 A TRANSFORMAÇÃO NOS MODELOS DE PRODUÇÃO NA ERA TECNOLÓGICA	55
4.1 A Indústria 4.0.....	55
4.2 Teletrabalho.....	60
4.3 O controle por meio de algoritmos.....	64
5 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA.....	69
5.1 Proteção ao trabalho em face da automação.....	69
5.2 A normatização em face da automação	76
5.3 Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 73.....	80
6 APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO DO ESTÁGIO DE IMERSÃO.....	85
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
REFERÊNCIAS.....	94
APÊNDICE A - PRODUTO.....	106

1 INTRODUÇÃO

Com o incessante avanço tecnológico nos sistemas de produção e na gestão empresarial, decorrente das inúmeras revoluções e crises experimentadas, o cenário das relações de trabalho se demonstra cada vez mais complexo, tornando-se imprescindível o estudo de determinada prestação de serviço, sem descuidar dos preceitos constitucionais. Nesse panorama, faz-se necessária uma releitura da dogmática do Direito do Trabalho, eis que surgem novas modalidades de labor, em decorrência da constante evolução.

É notório que o Direito do Trabalho tem como pressuposto a desigualdade existente entre as partes. Contudo, é ineficaz analisar o trabalho sob a ótica do passado, embora este deva servir de referência para a construção de novos modelos de contratação, mormente para acompanhar e dar suporte jurídico às metamorfoses decorrentes do avanço tecnológico, o que confere maior complexidade ao desafio posto aos operadores do direito.

Com o fim do padrão fordista, baseado na linha de produção, cujo declínio iniciou em meados de 1970, atingiu-se uma reestruturação produtiva, que estabelece uma nova sistemática, baseada no Toyotismo. Esta nova linha descrevia um modelo de trabalho horizontal, enxuto, permitindo maior produtividade do labor, eliminando a rigidez jurídica, aprimorando e inserindo técnicas inovadoras, para que se produzisse mais com menos, com todo o aparato produtivo automatizado.

Não se olvida, portanto, que, com a expansão advinda da globalização, que tem por finalidade suprir exigências de consumo e reduzir os custos da produção, o trabalho precarizado, em certa medida, apresenta-se como alternativa para acompanhar os fluxos econômicos em constante crescimento, especialmente nos países ditos subdesenvolvidos. Assim, o movimento que caracteriza o fenômeno típico de adaptação da legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica, corolário da globalização, denomina-se flexibilização da legislação trabalhista, advinda após o modelo fordista.

No debate hodierno sobre o futuro do Direito do Trabalho, torna-se nítido que as políticas sociais e as instituições devem adaptar-se a mercados mais abertos, mais competitivos, a uma organização da produção e serviços cada vez mais complexos, segmentados e altamente tecnológico. Não resta dúvida, portanto, sobre a necessidade de adequar as novas formas de fabricação e adequação dos bens

materiais e, especialmente, os imateriais, em sincronia com os direitos sociais dos trabalhadores.

Considerando tais pontos, ante a irrefreável evolução nos meios de produção, com múltiplas frentes de trabalho, há que se avaliar tanto a pertinência da flexibilização nas relações laborais, com garantias mínimas voltadas ao bem-estar social, como, evidentemente, os interesses convergentes entre empregadores e empregados. Tais considerações têm por finalidade impedir que determinados preceitos rígidos obstem a saudável sobrevivência dos trabalhadores.

O interesse pelo assunto decorre do estudo e da prática advocatícia nas empresas de tecnologia de informação, acerca das relações laborais que envolvem o tomador de serviço e o trabalhador da tecnologia da informação, especialmente com o cenário que se inaugura diuturnamente com os avanços tecnológicos. Nesse contexto, vem à tona a preocupação ante a ausência de regulamentação do direito fundamental, a proteção do trabalhador em face da automação, previsto no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, gerando incertezas e inquietações.

A hipótese construída pretende oferecer elementos jurídicos que permitam compreender o fenômeno da flexibilização nas relações laborais na perspectiva do direito pátrio, a partir da doutrina e da jurisprudência e suas implicações sociais e jurídicas. Pretende-se também estudar os fenômenos que influenciaram direta e indiretamente a modificação do panorama do mercado do trabalho, frente ao avanço tecnológico e à ausência de eficácia e aplicabilidade da proteção em face da automação, com previsão constitucional.

Para estudo das premissas apresentadas, a presente dissertação foi estruturada em cinco capítulos, além desta introdução. No segundo capítulo, são abordadas as alterações na forma de produção, a crise no polo petrolífero, experimentada nos anos de 1970 e 1980 e suas intercorrências, o modelo de gestão taylorista, fordista e o Toyotismo. Este último contribuiu sobremaneira nas relações laborais flexíveis, mormente pelo acúmulo de capital, que envolve mudanças de padrões econômicos, refletindo diretamente no modo de produção. Aborda-se também as distinções entre flexibilizar e desregulamentar em breves considerações.

Ainda no segundo capítulo, analisa-se a globalização, que, embora não se apresente como um fenômeno recente, abre fronteiras, instigando a facilitação de bens e serviços, demonstra-se como reflexo do mundo interligado, com informações

em tempo real, impactando diretamente nas relações laborais. Ainda, estuda-se a pandemia de COVID-19, considerada como crise de âmbito mundial, que corroborou as transformações profundas no mundo do trabalho, pois surgiu num cenário desafiador, que alavancou a flexibilização nas relações laborais já existentes. A crise acarretou a adoção de tecnologias digitais e novos modelos de negócios em muitos setores, refletindo, portanto, nas habilidades exigidas dos trabalhadores e nas estruturas organizacionais das empresas, suscitando mudanças na forma organizacional das empresas e trabalhadores.

No terceiro capítulo, tratar-se-ão as formas de trabalho na sociedade moderna, o tradicional trabalho subordinado, que incide a proteção legal e é o escopo da função central do Direito do Trabalho, o autônomo, que explora suas atividades por sua conta em risco com liberdade na forma da execução do trabalho. Por fim, o capítulo trata do trabalhador nômade digital, que labora com autonomia, escolhendo em qual lugar do globo pretende exercer seus afazeres.

Ainda, no capítulo 3, aborda-se a parassubordinação, que surge do conceito que pressupõe a inaplicabilidade da incidência das normas protetivas do direito do trabalho, embora exista vinculação no que se refere ao resultado e obrigações do empreendimento empresarial. Essa é uma categoria intermediária entre o trabalhador autônomo e o subordinado; finda-se esse capítulo analisando a flexissegurança que se apresenta como uma terceira opção, impostada do modelo Dinamarquês, que foi adotada por alguns países, especialmente europeus.

No quarto capítulo, são analisadas as transformações no modelo de produção, que, com a inovação tecnológica, subverte a relação de trabalho clássica, inaugurando outras atividades descentralizadas, realizados por meio da informação e comunicação. Analisa-se, portanto, a indústria 4.0, que é pautada na indústria inteligente, o teletrabalho e o controle por meio de algoritmo.

No quinto capítulo, será abordado o escopo protetivo do direito fundamental contido no artigo 7º, inciso XXVII, por meio de estudos da legislação infraconstitucional existente, além de algumas tentativas de suprir referido comando constitucional, como o mandado de injunção 618 e a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 73.

No sexto e último capítulo desta pesquisa, tem-se o relatório de estágio de imersão efetuada no Instituto Edésio Passos, que acrescentou dados específicos no mercado tecnológico, com estudos elaborados pela socióloga da Universidade Federal do Paraná. Todavia, após a qualificação do projeto de pesquisa descritor desta

dissertação, demonstrou-se a necessidade do aprofundamento da análise do direito fundamental da proteção do trabalhador em face da automação e os seus desdobramentos, a partir de uma perspectiva constitucional, mormente porque não há uma definição, até o presente momento, do alcance do artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Contemplando o viés translacional, esta pesquisa propõe repensar a negociação de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente no Sindicato da Indústria de Material Plástico (SIMPEP), para regulamentar os processos de automação que coloquem em risco o trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores desse segmento. Justifica-se esse ramo específico em razão dos conhecimentos empíricos na linha de produção de indústrias de materiais plásticos que revelam a rápida evolução dos maquinários, sendo que busca a maior eficiência e menor custo. Porém, haverá a necessidade de trabalhador treinado e qualificado para tanto.

2 O IMPACTO DE RELEVANTES CRISES NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Alterações na forma de produção e os reflexos nas relações de trabalho

No final do século XX, múltiplos fatores transformaram a economia mundial, destacando-se a crise do petróleo, que desestruturou e impediu o crescimento do mercado de trabalho, acarretando o agravamento do processo inflacionário em alguns países, desemprego e o aumento de déficit público.

As transformações decorreram essencialmente em razão da crise estrutural experimentada na década de 1970, que desencadeou um processo de reestruturação, visando recuperar a econômica mundial. Deflagraram-se, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição de novas formas de trabalho.

Nessa senda, acerca dessa fase, Ricardo Antunes (2009, p. 33-34) leciona que:

A crise deu ensejo a um processo de reorganização do capital identificado pelo advento do neoliberalismo, pela privatização do Estado, pela desregulamentação dos direitos do trabalho, pela desmontagem do setor produtivo estatal e pelo intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Corroborando a crise dos anos 1970, segundo Luiz Carlos Robortella (1990, p. 440): “A combinação de fatores como a inflação, recessão e preços do petróleo, trouxe como resultado a desestabilização de muitas economias, até mesmo as do então chamado Primeiro Mundo.”

Rompeu-se, conseqüentemente, o vínculo existente entre a norma e as exigências econômicas, sendo que houve uma alteração qualitativa no que tange às relações de trabalho. Nessa via, Nelson Mannrich (2007, p. 152-153) esclarece que:

Até a década de 1970, as relações eram baseadas no modelo industrial. O trabalho era presencial, em tempo integral e por prazo indeterminado, mediante subordinação direta e pessoal, submetendo-se o empregado às ordens de um único empregador. O Direito do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram estruturados nesse ecossistema industrial, com viés paternalista, de face autoritária.

Essas alterações, portanto, foram influenciadas pelas transformações que desde então se verificaram no sistema de produção, com o surgimento de blocos econômicos, de novas tecnologias como a robotização e a informática.

Inaugurou-se, nesse contexto, um processo de reorganização do capital, mormente com o surgimento do neoliberalismo, pela privatização de entidades e órgãos ora estatais, pela desregulamentação dos direitos trabalhistas, pelo enfraquecimento do setor produtivo estatal e pela reestruturação da produção e do capital.

Não se olvida, portanto, que, antes de cada alteração na forma de produção, houve um levante da classe operária, com o objetivo precípuo de obter uma melhoria em seus direitos como trabalhadores, pautados pela dignidade. A luta entre o capital e o trabalho encontra-se presente ao longo da história.

O modelo de produção idealizado por Frederick Winslow Taylor, no século XIX, formulou um estudo denominado “Princípios de administração científica”, que consistia num sistema de produção pelo qual o trabalho era dividido de acordo com as capacidades físicas e intelectuais de cada obreiro. Isto porque a repetição na execução do ofício otimizaria o seu tempo de produção, com o objetivo de aumentar a produtividade e diminuir o tempo na execução do serviço (Drucker, p. 17).

Enquanto nos Estados Unidos eram difundidas as ideias de Taylor, na Europa, Henry Fayol apresentava conceitos muito similares, baseados nos estudos da alta administração. Todavia, seus ideais somente foram difundidos nos Estados Unidos em 1949 (Drucker, p.19). As diferenças primordiais entre as duas teorias decorrem do fato de que Taylor tem seus estudos com enfoque no chão de fábrica, ou seja, na produção, enquanto Fayol detinha uma visão eminentemente na gestão empresarial.

Posteriormente, decorridas duas décadas, com o objetivo de aumentar a produtividade das empresas, Henry Ford aprimorou o modelo de padronização dos sistemas de produção, desenvolvido por Taylor, gerando uma maior economicidade, por meio da redução dos estoques de peças, com maior rapidez na entrega do produto fabricado.

Por oportuno, Rifkin (2004, p. 305) ensina que:

A linha de produção também alterou a figura do consumidor final, que não mais poderia personalizar o produto que adquiria, mas comprava os produtos que as companhias ofereciam. Ford, certa vez, ironicamente, afirmou que todos os seus clientes poderiam escolher a cor de seu automóvel, desde que fosse preto.

O automóvel executado em série tornou-se acessível a todos os consumidores, sobretudo aos próprios operários que laboraram na sua produção. Nesse modelo, havia uma compensação para a classe trabalhadora que, ao mesmo

tempo que se inseria no processo capitalista, obtinha a vantagem de um bom salário, emprego com garantias sociais e, principalmente, a possibilidade de consumir o produto do capitalismo (Rifkin 2004, p. 307).

Demonstrava-se imprescindível, nessa fase histórica, atrair a classe operária e o movimento sindical, com a intenção de que esses desistissem de colocar o socialismo ameaçador na época, em suas pautas reivindicatórias. Destaca-se a Revolução Russa de 1917, que ocorreu exatamente naquela época, acarretando, em uma das primeiras nações socialistas registrada historicamente, comandada por Vladimir Lenin (Mello, 1998, p. 71-272).

O fordismo era o paradigma de gestão trabalhista nos países ocidentais desenvolvidos, mormente em razão da dinâmica vantajosa proporcionada naquele modelo, como a fabricação de grandes volumes de mercadorias padronizadas, sendo os trabalhadores pouco qualificados, cumpridores de funções mecânicas e repetitivas. Com o objetivo de alcançar maior volume de produção com menor custo possível, os empregados concentravam-se apenas em determinada tarefa, sem envolver qualquer outra. O mercado gradativamente não comportava a produção em massa do modelo fordista, gerando desequilíbrio entre a produção e consumo, acarretando a instabilidade (Delgado, 2004, p. 127).

Em vista da crise do capital, vislumbrou-se a passagem do fordismo para o regime de flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo (Harvey, 2008, p. 78).

Iniciou-se, portanto, após três décadas, nos idos de 1950, o toyotismo (oriundo do capitalismo japonês pós Segunda Guerra Mundial). A empresa Toyota alterou as bases do sistema fordista, introduzindo uma produção enxuta e flexível. Consequentemente, as mercadorias eram produzidas na medida exata, no sistema pronta entrega, conforme a demanda (*just in time*), que apresenta, como premissa, a redução dos postos de trabalho, estoque enxuto e a diminuição de custos operacionais.

A mão de obra nesse modelo é multifuncional e qualificada, pois os trabalhadores são envolvidos com a finalidade empresarial e a empresa se concentra na sua atividade essencial, terceirizando as atividades acessórias.

No toyotismo, conforme argumentado, a produção é realizada sob medida, de acordo com a demanda e exigência do consumidor, sendo assim, não há necessidade de estocagem, o que diminui, via de consequência, o custo empresarial. As empresas

são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando grande parcela de setores de produção.

Maria Regina Gomes Redinha (1995, p. 47) assevera que: “a rigidez piramidal da organização *tayloriana* sucedeu a acomodatória estrutura celular, o poder de decisão desvia-se dos polos produtivos e pauta-se pela inacessibilidade, enquanto as tarefas adjacentes à principal são expurgadas do interior da empresa”.

A acumulação flexível se caracteriza 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 (Antunes, 2009, p. 49-50).

Nesse panorama, Geraldo Augusto Pinto (2010, p. 82) entende que:

A acumulação flexível é a principal característica da precarização trabalhista, sobretudo em países em desenvolvimento, como é a situação da América Latina. O caminho percorrido até chegarmos ao atual patamar tem início com os movimentos que buscam a desregulação dos mecanismos de proteção ao trabalhador, sob a justificativa de necessidade de romper com a rigidez dos sistemas para possibilitar o aumento do emprego formal, com redução dos custos do trabalho para o empresariado.

Para o autor citado, a precarização trabalhista vem na roupagem de acumulação flexível, desvalorizando os vínculos empregatícios, mantendo o mercado em estado de permanente mutação, sobretudo em decorrência da tecnologia da informação. A acumulação flexível se caracteriza pelo seguimento de setores produtivos totalmente diferentes, com novas maneiras de fornecimento de serviços e mercados e, sobretudo, com taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológico e organizacional (Harvey, 1995, p. 140).

Somando a esse cenário, “surge a questão da dívida externa nos anos 80, principalmente nos países de Terceiro Mundo, com consideráveis reflexos econômicos internos, com altas taxas de inflação e quedas ainda maiores nos níveis de emprego e de remuneração do trabalho” (Robortella, 1990, p. 443).

Nessa perspectiva, Jüngen Weller (1998, p. 17), na obra do estudo Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, salienta que: “Durante a década de 1980, a América Latina passou por uma crise econômica, cujo impacto negativo sobre o emprego e os salários foi amplamente documentado”.

Cabe ressaltar, ainda, a relação entre a revolução e a tecnologia e as mutações econômicas no século XX. Segundo Castells (2000, p. 28), “[...] a tecnologia da informação foi essencial para implementação e reestruturação do sistema

capitalista a partir da década de 1980, por essa razão denomina a sociedade que surge desse processo como capitalismo informacional.” O capitalismo informacional pode ser entendido como um novo sistema econômico e tecnológico, que foi moldado pela reestruturação do modo capitalista e impulsionado pela revolução da tecnologia da informação.

A revolução tecnológica foi uma ferramenta básica para a reestruturação global do capital, razão pela qual a nova sociedade é capitalista e informacional, embora apresente variações históricas consideráveis em diferentes países. Isso porque considerando a história, cultura, instituições e a relação específica com o capitalismo global e com a tecnologia da informação (Castells, 2000, p. 30-31).

Dessa forma, enquanto o modelo industrial é voltado para o crescimento da economia e a maximização da produção, o informacional visa o desenvolvimento tecnológico, ou seja, tem como objetivo a acumulação de conhecimentos e maiores níveis de complexidade no processamento da informação (Castells, 2000, p. 35).

Assim, no que tange à década descrita, Arnaldo Sússekind (1999, p. 33-34) sustenta que: “A flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em virtude do choque petrolífero.”

Ante a necessidade de novas modalidades de contratações laborais, em razão do desemprego crescente, “ganha relevo o trabalho autônomo, o terceirizado e o trabalho em cooperativas” (Beltran, 1998, p. 157). Não se olvida que tal período representou marco divisor entre o desenvolvimento do Direito do Trabalho que até então era respaldado pelo Estado do bem-estar social¹ e a retração na geração de empregos.

Nesse contexto, o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de “[...] propiciar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho e, bem assim, o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas” (Sússekind, 1999, p. 46).

¹ *Welfare state* pode ser compreendido como um conjunto de serviços e benefícios sociais de alcance universal promovidos pelo Estado, com a finalidade de garantir uma certa "harmonia" entre o avanço das forças de mercado e uma relativa estabilidade social, suprimindo a sociedade de benefícios sociais que significam segurança aos indivíduos para manterem um mínimo de base material e níveis de padrão de vida, que possam enfrentar os efeitos deletérios de uma estrutura de produção capitalista desenvolvida e excludente (Martins, 2009, p. 180).

Flexibilizar, portanto, pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações laborais, estabelecendo condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida digna do trabalhador. Entretanto, a flexibilização autoriza, em certos casos, regras menos rígidas, de forma que possibilita a geração de empregos (Martins, 2009, p. 15).

Não se trata de revogação irrestrita de direitos, mas de modular, em casos específicos, preceitos rígidos que harmonizem com as necessidades profissionais, via negociação coletiva. Por oportuno, torna-se relevante destacar a importância de existir sindicatos fortalecidos, com expressiva representatividade, para evitar revogação ou modificação de normas legais de proteção ao trabalhador.

A desregulamentação, por sua vez, ocorre quando se tem ausência de legislação protetiva, ou seja, quando não há interferência estatal na elaboração das leis, afastando a norma trabalhista da esfera da relação laboral. No Brasil, a desregulamentação ocorreu com o cooperativismo na década de 1990, por meio da Lei 8.949/94, inserido no artigo 442 parágrafo único, do texto consolidado. (Delgado, 2006, p. 69)

Assim, flexibilizar não se confunde com desregulamentar, mas adequar o trabalho às modernas exigências do mercado, com estreita observância constitucional, com o fim social que o Direito do Trabalho se propõe a cumprir.

Na perspectiva legislativa, a flexibilização iniciou com a implementação do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, sendo que Arnaldo Süssekind (2003, p.31) adverte:

A flexibilização resultante de lei, teve início com a instituição do regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pela Lei 5.017 de 1966, que conferiu ampla liberdade patronal em despedir os empregados. O regime era opcional, mas a Constituição de 1988 tornou obrigatório, razão porque os trabalhadores, salvo em situações excepcionais, não mais adquirem a estabilidade no emprego.

Ocorre que, ante o irrefreável processo de evolução, promovidos especialmente pelo avanço tecnológico, surge a necessidade da releitura da legislação trabalhista às novas realidades laborais. Essa necessidade de adaptação é inevitável, perante os fatores que impactam o Direito do Trabalho, como a economia, a cultura, a política interna e externa, o momento histórico vivenciado, entre outros. O arcabouço jurídico do Direito necessita buscar a estreita sintonia com as realidades experimentadas pela sociedade contemporânea.

Portanto, a legislação trabalhista, ainda que em constante mutação, não é capaz de abrigar todas as formas de prestação de trabalho. Assim, para evitar que, na busca desse desiderato, as partes contratantes não sejam enquadradas em condições ainda mais desequilibradas e injustas, resta primordial definir quais as relações que estão efetivamente delineadas nos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT para, somente assim, serem subsumidas às regras protetivas.

Hodiernamente, a tecnologia possui múltiplas características até então desconhecidas no momento histórico vivenciado. Dessa forma, com a evolução ao longo dos anos, surge a emergência de compreender a relação das revoluções industriais sob a ótica do direito do trabalho, mormente a proteção do trabalhador em face da automação, como autoriza o artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, frente ao desenvolvimento tecnológico disruptivo em permanente evolução.

2.2 Globalização e a incidência nas relações laborais

A globalização tem suas raízes no neoliberalismo, decorrente das expansões econômicas, políticas e culturais em âmbito mundial. Desta forma, a concorrência empresarial, anteriormente restrita ao mercado interno de um país, passou a competir com a economia internacional. Na perspectiva histórica, a globalização não é fenômeno recente, pois vem se desenvolvendo há muito tempo, com a tendência de eliminar fronteiras nacionais e fundir inúmeras culturas locais para a formação de um núcleo cultural homogêneo comum.

Segundo Aryon Sayão Romita (1997, p. 8), “a globalização ou a mundialização, surgiu e desenvolveu em tempos remotos, já no Império Romano, que pôs fim ao regime feudal, política e comercial”. No que tange à primeira globalização, cabe mencionar uma das maiores redes comerciais do mundo antigo, a denominada rota da seda, que, por meio de caravanas e embarcações, conectava o Oriente à Europa.

Após um interregno, ressurgiu, com grandes descobertas, a segunda globalização, nos séculos XIV e XV, que propiciou o comércio internacional, notadamente entre os países localizados em torno do Mar Mediterrâneo e na Península Ibérica. Essa fase de globalização abriu, pela via marítima, caminhos para as Índias, importando de lá especiarias e outros artigos, ampliando assim,

consideravelmente o comércio europeu. Criaram-se, então, normas transnacionais para regular essas atividades.

A terceira globalização, no século XIX, após as guerras napoleônicas, determinou a supremacia do liberalismo sobre o mercantilismo, quando começou a prosperar a democracia política, como resultado da Revolução Industrial. Essa etapa seria interrompida pela Primeira Guerra Mundial, ocorrida de 1914 a 1918.

Surgiu, portanto, a era dos coletivismos de direita e de esquerda (o fascismo e o comunismo), hostis ao livre comércio, porém com apreço ao controle estatal. A grande depressão dos anos 1930 provocou o debilitamento do capitalismo e a irrupção de protecionismos (Romita, 1997, p. 9-10).

A quarta globalização, experimentada na atualidade, surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, mas atingiu o apogeu com o colapso do regime socialista, ocorrido em 1989 e 1991 (Romita, 1997, p. 12).

Analisa-se, por oportuno, com o final da Segunda Guerra Mundial, o processo de globalização, que havia permanecido suspenso até então e ingressou em fase de consolidação, sendo que uma das características dessa fase é a superação dos paradigmas da modernidade e o advento da pós-modernidade.

Dos impactos negativos decorrentes da globalização, depreende-se, que o mundo na era moderna atendia aos anseios de lucros do empreendedor e às expectativas do mercado, sendo que não havia grandes defasagens entre a oferta e a procura.

Segundo Boaventura de Sousa Santos (1995, p. 202):

[...] A pós-modernidade, representou o desmantelamento daquela estrutura ordenada e pretensamente previsível da modernidade: a oferta de produtos e o desejo de lucro cresceram assustadoramente, ao mesmo tempo que a procura decaiu, em decorrência da proletarização e da pauperização das classes médias, que representava vastas camadas da população. A relação de trabalho que era simples e unitária, tornou-se ambígua, complexa e multifacetada.

Importa apontar, ainda, duas características negativas da globalização econômica, que consistem em (Santos, 1995, p. 290):

[...] Primeiramente, a erosão da eficácia do Estado na gestão macroeconômica, o que implica a própria deterioração do conceito de Estado nacional, em razão da transnacionalização da economia; o segundo, reside no avanço tecnológico em todas as áreas da atividade humana.

Ocorre que a economia se desenvolve em escala mundial. Os mercados de insumo, consumo e financeiro se internacionalizam, de modo que a fronteira, geográfica revela-se antiquada, tornando-se praticamente inútil. O Estado se internacionaliza mediante processos de integração regional, e pactuam-se tratados de livre comércio. A proteção alfandegária, as reservas de mercado, os incentivos e subsídios fiscais tendem a desaparecer, por incompatibilidade com a onda de internacionalização.

Por conseguinte, a definição de globalização vincula-se a uma proposta de interconexão, que se preocupa com “a emergência do mundo enquanto sistema único” (Conrad, 2019, p. 119).

Essa percepção foi inicialmente compreendida com viés econômico, em razão dos discursos políticos da década de 1990, interlaçadas com o desenvolvimento da economia mundial, que “pauta-se numa interação entre as diversas economias nacionais e uma expansão da influência das corporações transnacionais que afetam o intercâmbio de produtos, fluxos de capitais e transações financeiras” (Teuber, 2018, p. 6-7).

O conceito de globalização é amplo, pois não se restringe apenas ao contexto econômico, “caracteriza um processo de interconexão e interação entre pessoas e nações promovidas pelo desenvolvimento dos transportes, das comunicações, do turismo, das migrações, das informações, dos avanços tecnológicos e científico” (Paoli Bolio, 2016, p. 17).

Neste contexto, preocupado com os rumos tomados pelo fenômeno, Luigi Ferrajoli (2014, p. 162) adverte:

[...] a globalização seria a responsável por provocar um vazio no direito público, consistindo este fenômeno numa condição *sine qua non* para a ausência de regras efetivas no que toca à garantia dos direitos humanos e fundamentais frente aos novos poderes transnacionais.

A globalização está associada com a ideia de comunicação sem fronteiras entre os países em qualquer horário, ao mesmo tempo em que as notícias percorrem o mundo numa velocidade extraordinária, devido às inovações tecnológicas e, principalmente, à rede mundial de computadores.

Todavia, o caráter essencial da globalização demonstra-se de cunho econômico, visando à integração dos mercados consumidores e, concomitantemente,

à venda de produtos industrializados ou aperfeiçoados pelos países desenvolvidos aos estigmatizados como subdesenvolvidos.

Antônio Rodrigues de Freitas Junior (1999, p. 86), ao estabelecer os problemas na sua definição, entende o exposto a seguir.

Com efeito, tenho hoje para mim que boa parte das dificuldades inerentes ao empenho de definir globalização reside na própria dificuldade de compreender esse fenômeno, a um só tempo surpreende, em sua recente intensificação, e de há tempos conhecido, porque presente, em alguma medida, em todo o processo de evolução do capitalismo desde suas próprias origens.

Acresce-se, ainda, à definição de globalização outras preocupações, como a explosão demográfica e a degradação ambiental, ambos amplificados em decorrência da globalização, que ocasionou uma mudança significativa na divisão mundial em Oriente e Ocidente, convertendo-se numa polarização Norte/Sul. O traço mais significativo desse antagonismo, segundo Boaventura (1995, p.290), “[...] é a primazia total das empresas multinacionais, enquanto agentes do mercado global, as quais deslocam seus setores de produção para os países subdesenvolvidos, mantendo os centros de decisão e de acumulação de capital nos países setentrionais”.

Portanto, pode-se considerar os lados negativos da globalização da economia, com a erosão da eficácia de determinada nação na gestão macroeconômica, o que implica a própria deterioração do conceito do Estado nacional, em razão da transnacionalização da economia.

O avanço tecnológico em todas as áreas da atividade humana, inclusive na agricultura e na robótica, serve para acentuar a polarização mundial, tendo em vista que os povos subdesenvolvidos não acompanham a evolução tecnológica dos países ricos, o que os coloca em posição de extrema desvantagem na concorrência internacional (Boaventura, 1995, p. 303).

Tal fenômeno viabilizou, conseqüentemente, uma grande mobilidade de bens, serviços e fluxos de capital entre os países. Iniciou-se, então, uma importante intensificação da competição de âmbito internacional, deflagrando-se uma busca pela excelência empresarial, com o implemento de programas de racionalização. Isso acarretou demissão em massa de trabalhadores, em razão das condições sociais e a nova forma de relação entre empregado e empregador diante dos graves riscos quanto à manutenção do emprego.

Sobre o tema em comento, Fernando Machado da Silva Lima (2005, p. 122) que:

No mundo de hoje, marcado pela globalização, que se apresenta como única alternativa possível, extinguindo de vez com os sentimentos nacionalistas, os países ricos ocupam posições privilegiadas em matéria de riqueza e poder, que em nada contribuem para a manutenção da paz mundial, ou para o respeito aos direitos individuais e sociais do homem.

Assim, o mercado globalizado de capitais:

[...] tende a reduzir a autonomia econômica dos governos nacionais, eliminando a possibilidade de manipular as taxas de câmbio, as taxas de juros ou de recorrer a financiamentos orçamentários deficitários. Esse é particularmente visível no Brasil, cuja política econômica está fortemente condicionada pelas regras da globalização neoliberal" (Furtado, 1999, p. 34).

Ocorre que todo esse processo impactou diretamente as relações laborais, sendo que, evidentemente, essas relações se encontram diretamente relacionadas a fatores econômicos. As dimensões da tecnologia determinam a quantidade e sobretudo a qualidade dos postos de trabalho a serem ocupados, mormente porque a influência direta e indireta no mercado de trabalho decorre em razão da facilidade e da informação plena na aquisição de bens produzidos por outros países (Souto Maior, 2000, p. 137).

Nessas relações, o fator econômico, custo/benefício, apresenta, como consequência imediata, a busca de produtos mais baratos, sem a preocupação de haver trabalho análogo à escravidão ou até mesmo trabalho escravo na linha de produção. Em virtude da baixa competitividade internacional dos produtos provenientes de países subdesenvolvidos, há o consequente desemprego, o que, por sua vez, impõe a redução salarial e a precarização do trabalho, vez que o trabalhador se obriga a submeter-se a condições degradantes.

Depreende-se dessa constatação sobre os mecanismos da globalização o grande impacto econômico ocasionado com o comércio dos produtos fabricados na China, em que a força de produção laboral é, em sua grande maioria, mal remunerada e praticada em jornadas extenuantes (Antunes, 2009, p. 15). Nessa perspectiva, mencionam-se, oportunamente, as inúmeras indústrias instaladas em diversos países, que extinguem seus estabelecimentos em decorrência da concorrência desleal, prática repudiada, porém existente, sem a preocupação com os direitos sociais dos trabalhadores.

Por outro lado, atualmente, há um número expressivo de trabalhadores autônomos, que surgem diuturnamente, em diversas áreas de atuação, sem que haja a precarização do trabalho. Aponta-se, como exemplo, o trabalhador que exerce suas funções no regime remoto, que opta em laborar para empresa fora de seu país, em razão das melhores condições financeiras.

Todavia, perante a realidade que se impõe, cabe aos empresários uma postura ativa e preventiva, no que tange às inovações e mudanças que constantemente se apresentam no cenário moderno. Pode-se afirmar que há uma corrida infundável em busca das novas tendências mundiais, pois quem não se adaptar à dinâmica das mutações deverá suportar o insucesso da empreitada.

A globalização econômica, aliada à forte inovação tecnológica, com o surgimento de máquinas que aumentam a produtividade e até substituem o trabalhador no mercado de trabalho, trouxe profundas transformações nos modelos de produção e, conseqüentemente, nas relações entre empregado e patrão.

A tecnologia determinou todas as fases das Revoluções experimentadas ao longo da história. Originária do XXI, a Quarta Revolução Industrial, segundo Jeremy Rifkin (2004, p. 8):

[...] é impulsionada pelas tendências de conectividade, materiais avançados que permitem o desenvolvimento de novos sensores, tecnologia de processamento mais rápidos, redes de produção avançadas, redes de dispositivos de fabricação e controlados por computadores, permitindo uma interação entre o real e o virtual de maneira muito mais integrada.

No mesmo sentido, Klaus Schwab (2016, p. 8) entende que: “a Quarta Revolução Industrial causará impactos que farão com que as empresas repensem seus modelos de funcionamento para que operem com maior velocidade e agilidade”.

Hodiernamente, a tecnologia encontra-se presente desde o fruteiro no sinaleiro de trânsito, até, obviamente, nas grandes corporações, seja em maior ou menor amplitude e dimensões. Nessa conjuntura, “a quarta revolução industrial parece estar criando menos postos de trabalho nas novas industriais do que as revoluções anteriores” (Schwab, 2016, p. 32).

Trata-se de uma revolução digital marcada pela rapidez, onipresença e mobilidade da internet, pela inteligência artificial e capacidade de aprendizagem das máquinas e pela integração entre as tecnologias digitais, que levam à transformação do mundo e das sociedades. Trata-se de uma revolução que tem impactos no estilo de vida, trabalho, nas relações sociais, na cultura, entre outros. Ela tem um escopo

mais amplo do que a simples conexão entre máquinas e sistemas inteligentes, sendo, em verdade, a fusão das tecnologias e sua interação por meio dos domínios físico, digital e biológico (Cecato; Marques, 2020, p. 87).

Nesse contexto, a aprovação de 2008 da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa representa um esforço para ajudar os Estados-membros a alcançarem o progresso e a justiça social na era da globalização.

A globalização propiciou também mudanças nos padrões de produção mundiais (cada vez mais no setor dos serviços) e tem tido importantes repercussões nas empresas e no emprego. Isto inclui a fragmentação da produção em tarefas e atividades, o que coincide, em última instância, com a expansão das cadeias de abastecimento mundiais (OIT, 2017).

A dificuldade de concorrer nesse mercado multifacetário, mundialmente aberto e em constante expansão, desafia as empresas a buscarem constantemente melhorias e inovações no seu sistema de produção. Assim sendo, a contratação por profissionais capacitados para atender as demandas empresariais complexas, como o setor da tecnologia da informação, revela-se inevitável para suprir as demandas de um mercado em plena expansão.

A inserção da tecnologia da informação fluidificou os postos de trabalho, eis que a atividade exercida é na rede de computadores, autorizando que trabalhadores e tomadores de serviço pertençam a cidades, estados ou até mesmo países diferentes e, muitas vezes, sem sequer se conhecerem pessoalmente (Beltran, 1998, p. 82).

Adverte-se, por oportuno, que não se trata de mitigar direitos dos trabalhadores em prol das exigências de consumo, mas de adaptar o real cenário vivenciado ante um mercado pujante, aliado à vontade do trabalhador em executar serviços com regras menos rígidas e com maiores ganhos remuneratórios. Isto porque, em economias cada vez mais abertas, o crescimento econômico depende, cada vez mais, da capacidade de competir nos mercados externos (caso dos exportadores) e internos (caso dos setores de produção que competem com as importações) (Antunes, 2018, p. 112).

A economia mundial em plena ascensão constrói um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e, conseqüentemente, o avanço tecnológico impacta os postos de trabalho em diversos segmentos, sendo que essa renovação se encontra presente em todo o cotidiano da sociedade.

Por fim, a globalização econômica somada com a evolução tecnológica encurta distâncias geográficas e auxilia na implementação de uma reorganização empresarial, uma vez que as empresas podem estruturar suas atividades em locais distintos, articulando-as inclusive em âmbito transnacionais.

2.3 As alterações nas relações laborais impulsionadas pela COVID-19

Conforme amplamente divulgado, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a pandemia da COVID-19, com consequências que se irradiaram por todos os segmentos da sociedade.

A crise mundial da pandemia COVID-19 ultrapassou a seara sanitária e impactou todas as esferas da vida social, incluindo as mais diversas instituições, sejam de natureza pública ou privadas. O contexto da pandemia repercutiu nos planos político, econômico, cultural, religioso, educacional e, sobretudo, no mundo do trabalho. Isto porque o contato social da vida cotidiana foi, na maioria das categorias de labor, restringido apenas à via digital.

Dentre as medidas adotadas frente ao cenário da pandemia, destaca-se o distanciamento físico, o fechamento de setores da economia, a adoção do trabalho remoto, demissões em massa de empregados, encerramento de estabelecimentos e a ruptura repentina dos vínculos de trabalho.

Em decorrência do distanciamento físico, previsto na Lei 13.979/2020, encerraram-se involuntariamente postos de trabalho nos mais diversos setores da economia. Soma-se, nesse cenário, a adoção do trabalho remoto (quando havia compatibilidade), demissões em massa de empregados e a ruptura repentina dos vínculos de trabalho, sendo essas consequências inevitáveis.

Todavia, em que pese o necessário distanciamento social, houve uma gama de trabalhadores que permaneceram exercendo suas atividades. O Decreto 10.282, de 20 de março de 2020, dispôs acerca das atividades consideradas essenciais, tais como assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares, assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade, serviços de entrega, serviço funerários, telecomunicações e internet, trânsito e transporte interestadual e internacional de passageiros, atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de preso, entre outros serviços e atividades em que

os trabalhos permaneceram em suas rotinas, apesar da pandemia e do distanciamento social decretado.

Com o bloqueio na economia, inaugurou-se um cenário atípico, o qual obrigou as empresas a responderem à crise, tentando sobreviver àquele período. O isolamento social, imposto como medida de contenção da pandemia, ameaçou a existência de muitas empresas, forçando empreendedores a gerirem os efeitos da crise e a adoção de medidas para garantir o futuro das organizações e a manutenção dos empregos (Kuckertz *et al.*, 2020).

Com a estagnação da crise sanitária, em 2020, as empresas e, por consequência, os trabalhadores, passaram a sofrer os efeitos negativos da obrigatoriedade do isolamento das pessoas e do fechamento de estabelecimentos comerciais e de serviços. Nesse contexto, segundo Sidnei Machado (2022, p. 32), “os vínculos precários são os primeiros a serem atingidos.”

Os dados sobre a economia e o mercado de trabalho relataram o momento grave e excepcional, segundo dados do Ministério da Economia, nos primeiros meses da pandemia no Brasil. Entre março e abril de 2020, o país perdeu mais de um milhão de empregos formais. Os pedidos de seguro-desemprego aumentaram 39% em abril em relação a março (Brasil, 2020).

Acrescenta-se que, até maio de 2020, mais de 7 milhões de trabalhadores tiveram redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho, possibilidades reguladas pela Medida Provisória nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Alvarenga, 2020).

Ademais, frisa-se que o grande impacto foi causado nas pequenas empresas. Segundo pesquisa realizada na primeira quinzena do ano de 2020 pela Agência Brasil.

O impacto negativo da crise da pandemia se mantém maior entre as empresas de pequeno porte, de até 49 funcionários (38,8%), e melhora na percepção das empresas intermediárias (de 50 a 499 funcionários) e de maior porte (acima de 500 empregados), que indicaram maior incidência de efeitos pequenos ou inexistentes na quinzena – respectivamente 44,7% e 46,6%.

Adverte-se que, diante de um ambiente instável, como o pandêmico, as empresas buscaram enquadrar-se às novas tendências, com a finalidade de sobreviver ao momento caótico. Perante o novo cenário, impulsionou-se o comércio on-line, despontando o meio digital como uma saída viável à continuidade laboral (Nascimento; Prado; Cunha, 2021, p. 57).

A era digital consolidou-se com o distanciamento social, consequentemente, com o vertiginoso crescimento desta área, reafirmando-se no mercado de aplicativos diversos, como o Twitter, Facebook, WhatsApp, Messenger, Instagram, Youtube, LinkedIn, entre outros meios de comunicação virtual explorados por algoritmos.

Por outro lado, agrega-se a essa conjuntura o neoliberalismo e a Quarta Revolução Industrial, que, por si só, elevaram o nível individual de pressões por formação continuada, aprendizagem de novas competências e concepções autogerenciadas de carreira. Esses aspectos são talvez acessíveis para profissionais de tecnologias, nas posições sociais com maiores qualificações, porém, um tanto distantes para outra gama de trabalhadores (Abílio, *et al.*, 2020).

Nesse viés, Sidney Machado (2022, p. 27) entende que:

A pandemia da Covid-19 fez exacerbar os riscos e as desigualdades desses trabalhadores. A pandemia nos deixou duas grandes lições. A primeira é que os trabalhadores são essenciais e a segunda, que a saúde deve ser um direito básico. O problema é que a maioria dos trabalhadores que se revelam essenciais são entregadores de comida, que não têm uma condição salarial adequada e tampouco um trabalho seguro.

Espera-se, ainda, segundo o autor citado, um aumento de vínculos alternativos de trabalho, precarização e informalidade, com a permanência do modelo exploratório mediado pelos aplicativos. Tal relação mascara a responsabilidade das empresas e amplia as desigualdades pela ausência de garantias (Machado, p. 32, 2020).

Segundo a Agência Brasil, nos nove primeiros meses de 2020, “o número de microempreendedores individuais (MEI) aumentou 14,8 %, em comparação com o mesmo período do ano passado, chegando a 10,9 milhões de registros” (Agência Brasil, 2020).

Como é de amplo conhecimento, as medidas de cautela e proteção impostas para contenção do flagelo Covid-19 obrigaram empresas a remodelarem todo o meio ambiente de trabalho que, não raro, simplesmente foi extinto. Com frequência, a prestação de serviços foi realizada, em grande parte, exclusivamente na maneira remota, tendo os empregadores se adaptado a essa realidade. Muitas vezes, os trabalhadores viram simplesmente extintas as sedes físicas de suas empresas. Este fenômeno foi muito comum no setor de tecnologia da informação.

Os desafios trazidos pela pandemia da COVID-19 ainda estão sendo enfrentados no mundo e, notadamente, no Brasil. Os efeitos da pandemia ainda não

foram totalmente mapeados pelos cientistas, médicos, psicólogos, economistas e operadores do direito, e tampouco existe segurança para determinar quando essa inusitada e generalizada questão de saúde pública estará sob controle (Antunes, p. 2019).

Destaca-se, portanto que a automação, a inteligência artificial e a robótica demonstraram eficiência e auxiliaram a conter a propagação do vírus, no cenário pandêmico. Não há como negar que, desde os equipamentos médicos de alta precisão para medir temperatura corporal, o entretenimento, o teletrabalho, aulas remotas, tele consultas e as inúmeras compras realizadas via internet (mercado, comida, farmácia, entre outros), bem como a manutenção da rotina diária, somente foram possíveis em razão da tecnologia.

Houve, portanto uma mudança profunda em âmbito mundial e, certamente, nada será igual ao período pré-pandemia. Sem dúvida, como em qualquer crise experimentada ao longo da história, muitos desafios virão e as relações laborais terão que se reinventar em diversos aspectos, ainda que não haja disposição normativa para tanto.

Durante os últimos anos, a pandemia impulsionou o teletrabalho e, logo, incrementaram-se os meios tecnológicos, de modo a viabilizar esta modalidade laboral. Assim, em muitos casos, a experiência do trabalho remoto foi bem-sucedida, todavia, por certo, muitos trabalhadores ficaram à margem dessa forma de labor, em razão da incompatibilidade da execução dos serviços prestados.

Nesse contexto, com a adoção do teletrabalho, pode-se apontar, como redução de custos para as empresas: a redução de espaço físico necessário para acomodar a os empregados e a desnecessidade de fornecer auxílios e/ou meios de transporte para o deslocamento, entre outros.

Segundo Célio Pereira Oliveira Neto (2021):

A pandemia expôs algo que já existia, que já se vivenciava, o teletrabalho, que veio para ficar. É fruto das diferentes revoluções industriais, que transformaram a forma de prestação de serviço, com a evolução das tecnologias. Ao transformar a proximidade física em um fator que influencia o futuro do trabalho, a COVID-19 transformou o trabalho remoto em uma tendência que irá afetar a força de trabalho, bem como as metrópoles, subúrbios e pequenas cidades.

A adesão das tecnologias digitais, incluindo plataformas virtuais, comércio eletrônico, videoconferência, entre outras formas de executar tarefas diárias via remota, revela-se ser um caminho sem volta à medida que a sociedade consegue

substituir as interações físicas por virtuais sempre que possível, o que foi alavancado durante a pandemia.

Como perspectivas futuras, a evolução dos modelos de trabalho seguirá a evolução e a transformação digital, que, certamente, vai propiciar contextos de trabalho globalizados, pois a mobilidade será um requisito dispensável (Antunes, p. 63, 2019).

Diferentemente de qualquer conclusão a que se poderia chegar há tempos, em uma análise do teletrabalho, neste momento histórico, é possível dizer que a pandemia trouxe, em muitos setores, credibilidade para o regime não presencial de trabalho. É razoável supor que, mesmo após o fim da pandemia e do estado de calamidade pública, relacionamentos não integralmente presenciais serão cada vez mais comuns e buscados pelas empresas e pelos empregados.

Conforme pesquisa realizada pelo Sebrae, no período de 25 de novembro a 01 de dezembro de 2021, demonstrou-se que, no universo de 86% das empresas ativas, apenas 31% exercem suas funções da mesma forma que em período anterior ao da pandemia.

A pandemia implicou significativamente nos pequenos negócios, resultando que, até o mês de novembro de 2021, 55% não exercia suas atividades da mesma forma que em período anterior à COVID-19 (SEBRAE, 2021).

A pandemia foi marcada pela distância incontornável das relações sociais e, notadamente nas relações laborais, com o desemprego pujante, sobrelevaram o trabalho *gig economy*, ou o “bico”, ou seja, trabalhos *freelances*, que ganharam notoriedade em razão da alta demanda da entrega de mercadoria por aplicativo.

O panorama atual do mercado de trabalho distanciou-se sobremaneira do paradigma da revolução industrial, sendo que o crescimento das modalidades de trabalho executado em *home-office* tornou-se realidade a ser enfrentada nas relações laborais, sem olvidar da proporção que a tecnologia da informação, a automação e a inteligência artificial alcançaram e desenvolveram no cenário pandêmico.

Convive-se, portanto, com demonstrações de que a tecnologia se irradia em todas as esferas do dia a dia, trazendo expressivas repercussões nas relações laborais.

2.4 Flexissegurança

Como alternativa para a crise apresentada na perspectiva do mundo globalizado, a flexissegurança é aventada, em acirrados debates pelos estudiosos do Direito do Trabalho contemporâneo, apresentando-se como uma espécie de terceira via entre o modelo de total desregulamentação e o modelo de Constitucionalização dos Direitos Sociais.

Com relação ao presente instituto, José Affonso Dallegrave Neto (2008, p. 87) consigna que: “pretende conciliar dois valores sensivelmente antagônicos, quais sejam a flexibilidade do mercado do trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego que amarga o número de 16 milhões de trabalhadores europeus no fechamento do ano de 2007.”

Depreende-se, portanto, que a flexissegurança aborda questões relacionadas à segurança social, que devem ser atribuídas ao trabalhador, “[...] de forma a assegurar o sustento no momento de desemprego e o aprimoramento na sua capacitação profissional, facilitando a reinserção no mercado de trabalho” (Romita, 2008, p. 38). O objetivo perseguido é garantir maior competitividade empresarial, aliada à inclusão dos trabalhadores.

A ideia central, portanto, é a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho e não a preservação de um determinado emprego, sendo que, assim, fomenta-se o aprimoramento do aprendizado e a formação durante a vida laborativa. A proteção do emprego pode não ser suficiente, pois, para preservar a carreira, os trabalhadores necessitam de um outro tipo de segurança, que permita a sua manutenção econômica, deslocando-se de um trabalho para o outro.

Nesse caminho, Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p. 40) esclarece que: “flexissegurança não é a segurança no emprego, mas, essencialmente, a segurança no desemprego dos trabalhadores”.

A temática foi objeto de análise no “Livro Verde - Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”, publicado em novembro de 2006, pela Comissão Europeia, que visou fomentar debate público acerca da evolução do Direito do Trabalho, para incrementar um mercado mais justo, inclusivo e reativo, sob o prisma da Comunidade Europeia.

O livro preconiza que há um descompasso entre os ordenamentos jurídicos especializados e a nova realidade mundial. Nesse contexto, o direito do trabalho necessita promover respostas eficientes, com o objetivo de adequar satisfatoriamente o mercado de trabalho, bem como resguardar os trabalhadores com pouco ou

nenhuma proteção social, ante as repercussões da sociedade pós-industrial e do envelhecimento populacional.

O mercado de trabalho possui uma complexa estrutura, sob um viés de exclusão, com os empregados e os subempregados (*insiders*), os desempregados, os não empregáveis e os informais (*outsiders*). Nesta categoria, estão incluídos as mulheres, os jovens, os migrantes e os trabalhadores idosos. Nesse caso, há uma significativa redução de direitos e a proteção social insuficiente, mormente nas modalidades contratuais, como tempo parcial, contrato de trabalho temporário, entre outras. Demonstra-se, portanto, empregos de curta duração, de baixa qualidade e à míngua de proteção laboral (Sella, 2002, p. 92).

Inferre-se, dessa forma, que a flexibilidade dos mercados de trabalho deve ser contemplada simultaneamente com a ideia de segurança para o trabalhador e não somente nas formas de trabalho flexível.

O debate sobre a flexibilidade passa a abordar questões relacionadas à qualidade das seguranças sociais, que são ou devem ser atribuídas ao trabalhador, como apoios que permitam o sustento durante o período de desemprego (seguro-desemprego) e melhorem sua potencial empregabilidade (capacitação), facilitando o regresso ao emprego. A discussão deve ser travada entre governos, sindicatos dos trabalhadores e o patronal, dentro de um contexto de respeito às leis laborais e de fomento à negociação coletiva. O objetivo é não só garantir maior competitividade aos empreendimentos econômicos (flexibilidade), mas também garantir uma forma de inclusão social dos trabalhadores (segurança) (Romita, 2009, p. 66).

No contexto político, abrange aprendizagem ao longo da vida, políticas ativas de mercado de trabalho, voltadas a incentivar os inativos a procurarem novas oportunidades de emprego e regras mais maleáveis no campo da segurança social. Isso tudo para atender às necessidades daqueles que mudam de emprego ou abandonam temporariamente o mercado de trabalho (Ramalho, 2009, p.31-32).

Os temas abordados, em apertada síntese, são o pleno emprego, a produtividade laboral e coesão social, dentre outros. Destaca-se a mobilização de recursos para a promoção de uma mão de obra competente, formada e adaptável, e um mercado de trabalho que corresponda aos impactos da globalização e do envelhecimento do povo europeu.

O modelo atual de relações de trabalho e o próprio direito do trabalho, segundo a análise do referido livro feita por Jabob Gorender (1997, p. 317), aduz-se que:

[...] são considerados como totalmente inadequados às necessidades das empresas e dos mercados que, face à evolução tecnológica e às pressões da globalização, exigem uma organização mais flexível em termos de horários, salários e número de trabalhadores ao serviço.

Nesse sentido, seria necessário que as normas laborais fossem menos rígidas e menos protetoras para todos os trabalhadores, ou seja, que todos os trabalhadores tivessem menos condições de trabalho e menos direitos.

Por outro lado, o Livro Verde constata que as formas contratuais atípicas laborais integrante dos mercados de trabalho europeus “surgiram por necessidade das empresas e por imposição das regras da economia global, cuja rigidez normativa constitui um obstáculo à competitividade empresarial” (Gorender, 1997, p. 315).

Como exemplo seguido pelos demais países europeus, a Dinamarca foi a pioneira na adoção da flexissegurança, com disposições contratuais flexíveis, com fartos sistemas de indenizações e políticas públicas fortalecidas, acrescidos de um mercado de trabalho constituído de pequenas e médias empresas (Martins, 2009, p. 53).

No âmbito nacional, já houve manifestações desfavoráveis no que se refere ao fenómeno. Segundo Rodrigo Garcia Scharz, (2008, p. 86):

No Brasil, recentemente, a FIESP e a Força Sindical iniciaram um diálogo devotado à flexibilização; o patronato propôs a flexibilização das relações de trabalho, mas não ofereceu a devida contrapartida, enquanto a central sindical propôs certa garantia de manutenção dos contratos de trabalho em troca de concessões como o corte parcial de salários. No entanto, diante da falta de flexibilidade do patronato, que insiste na perspectiva da *flex-flexibility*, a Força Sindical suspendeu, de forma muito compreensível, a negociação.

Ao realizar, ainda que sumariamente, paralelo entre a realidade brasileira e a dinamarquesa, o autor citado faz a seguinte distinção:

O sistema de segurança social dinamarquês (e os correspondentes indicadores de distribuição de bens econômicos, sociais e culturais) não guarda a menor relação substantiva com o débil correspondente brasileiro (de forma lógica, não se pode tratar de empregabilidade no Brasil, que convive com uma abundante economia submergida e com um número escandaloso de trabalhadores reduzidos a condições análogas às de escravos, além de amplas desigualdades sociais e regionais, a partir de um paradigma forjado no campo da governança e das relações econômicas, sociais e culturais da Dinamarca) (Scharz, 2008, p. 68).

Extraí-se que, para que haja a implementação do modelo de flexissegurança, com prudência, deve-se estudar as diversas peculiaridades vivenciadas em cada país de forma multidisciplinar. Não se olvida que o Brasil, com dimensões continentais, apresenta regiões mais prosperas que outras, de modo que, em certa medida, pode haver localidade em que a flexibilização com segurança seria algo mais positivo do que em outras.

Nesta senda, José Affonso Dallegrave Neto (2008, p. 7) conclui [...]:

[...] o que combate o desemprego não é a flexibilização da lei trabalhista nem o endividamento do Estado com aumento de quotas de Seguro-Desemprego, mas o aquecimento da economia propiciado pelo aumento da oferta de crédito pessoal com juros baixos e a elevação do consumo aliada a uma política de desoneração previdenciária da folha de pagamento.

Inferre-se, portanto, conforme o estudo em apreço, que a participação ativa do Estado é inegável na formação desse modelo e, como financiador, necessitaria de uma postura vigilante para evitar que haja um sobrecarregamento na carga tributária do contribuinte, que é a sociedade como um todo. Em outras palavras, dá-se com uma mão e retira-se de outra, descaracterizando a finalidade precípua da flexissegurança, o que geraria mais custos do que benefícios ao destinatário da benesse, o trabalhador.

No próximo capítulo, explana-se sobre as formas de trabalho na era moderna, em que pese o ordenamento jurídico contemple inúmeros contratos de trabalho, serão tratados algumas modalidades ante a pertinência do presente estudo.

3 FORMAS DE TRABALHO NA SOCIEDADE MODERNA

3.1 Trabalho subordinado

As relações de trabalho, ao longo da história, tornam-se cada vez mais complexas, em razão da sofisticação das formas de trabalho, eis que refletem a evolução e o desenvolvimento.

Em razão das heranças do Direito Romano (século XVIII), foi difundida a ideia de que somente os trabalhos manuais, mensurados em dinheiro, poderiam ser objeto do contrato de trabalho (Vilhena, 1975, p. 219). Ao longo dessa trajetória, o trabalho tem sido fator decisivo de estabilidade e progresso social, estimulando o homem a interagir e unir-se com os outros (Ferrari; Mascaro, 1998, p. 23).

A correlação do trabalho ao direito vai além do que organizar a produção econômica, visto que representa “um imperativo da democracia, para regulação das relações de trabalho e dignificação das condições da vida dos trabalhadores” (Robortella, 1994, p. 8).

O direito pátrio distingue o trabalhador subordinado, que usufrui da proteção legal, e o trabalhador autônomo, que possui tratamento diverso. Conforme destaca Otavio Pinto e Silva (2008, p. 36): “(...) em seus primórdios, o Direito do Trabalho foi confundido com a política social”. Vigora ainda, na atualidade, a proteção do trabalho subordinado.

A subordinação consiste na posição jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial, no que se refere ao modo de realização de sua prestação laborativa. Para melhor compreensão do tema, a política social guarda relação na distribuição de renda, regulando alguns setores do mercado. Essas políticas impactam na situação social dos indivíduos, família e grupos sociais, instigam melhorias na qualidade de vida da população e, em razão da sua dimensão, alteram a economia e a autonomia de um país, pois o debate sobre política social é um mecanismo utilizada pelo Estado para a alcançar o bem-estar social (Antunes, 2018, p. 93).

A evolução das formas de trabalho e a organização social têm resultado, paulatinamente, numa fragmentação das modalidades contratuais, mitigando a antiga

dicotomia entre o trabalho subordinado e o autônomo, a qual justificava diferenças de tratamento, cujas alternativas eram a tutela integral ou a ausência de tutela.

A construção do Direito do Trabalho, bem como o seu âmbito de aplicação, repousa, tradicionalmente, sobre uma diferenciação técnica entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

O trabalho subordinado típico é o que recebe maior importância, quando é averiguado se há a existência ou não do vínculo empregatício, sem olvidar, evidentemente, dos elementos fáticos-jurídicos caracterizadores que definem o conceito de empregado, conforme delineado no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade).

A natureza jurídica da subordinação se encontra pacificada pela doutrina, tendo caráter jurídico, ainda que haja assimetria social entre as partes contratantes. Assim, tem como fundamento o próprio contrato de trabalho, que legitima a subordinação, concedendo ao empregador o poder de dirigir a prestação de serviços e fiscalizá-la. “De modo que o empregado trabalha dirigido e fiscalizado pelo empregador e isso o subordina a este” (Russomano, 1984, p. 113).

A subordinação se faz presente em outras modalidades de trabalho, às vezes mais latente e outras menos. Portanto, quanto mais qualificado o empregado (por exemplo, trabalho técnico, intelectual) ou mesmo quando o empregado ascende na escala hierárquica, a subordinação torna-se mais difícil de ser caracterizada.

Cabe esclarecer que não é a mera existência de obrigação do empregado em face do empregador que caracteriza a subordinação, na medida em que contratos civis também geram obrigação entre as partes, sem que isso pressuponha a existência de subordinação. Resta superado, portanto, o entendimento que considerava a subordinação como sendo dependência econômica, ou como dependência técnica do obreiro.

A subordinação econômica, de origem alemã, parte da premissa que o empregado, considerando sua hipossuficiência, dependia do salário para sua sobrevivência. Todavia, essa fundamentação teórica não era apta para conceituar satisfatoriamente o poder de direção, pois a assimetria da condição econômica entre o empregado e patrão pode, em alguns casos, ser mais evidente do que em outros, ou até mesmo nem existir, embora este caso seja a exceção. Pode, ainda assim, o empregado encontrar-se subordinado ao empregador (Vilhena, 2005, p. 16).

Tem-se como característica comum a todos os países europeus a identificação

do trabalho assalariado como dependente, sendo que, por muito tempo, tal dependência foi tida como de ordem econômica, como forma de abrigar os menos favorecidos que tivessem alguma atividade econômica, mas não estivessem submetidos às ordens de um empregador (Supiot, p. 113).

O critério da subordinação técnica, de origem francesa, é marcado pelo comando do empregador dirigido ao empregado e supõe que o patrão detém toda a *expertise* da produção ou do serviço. Todavia, é plenamente possível que o empregado detenha maior conhecimento técnico que o empregador e, em sendo assim, tem ampla liberdade para executar suas tarefas. Dessa forma, esse critério mostrou-se ineficaz para descrever a subordinação.

Em análise mais ampla e crítica, a subordinação jurídica se apresenta como a expressão de um poder e, como decorrência do exercício deste poder, o trabalhador não detém a titularidade dos bens que produz (Oliveira, 2019, p. 42).

A subordinação gera direitos e deveres nas relações de emprego, sendo que este enfoque é objetivo, pois a direção e comando patronal recai sobre os serviços executados pelo empregado. De outra forma, a subordinação subjetiva existia no trabalho escravo, na servidão, quando a pessoa do trabalhador se sujeitava aos comandos do patrão e não ao seu trabalho (Antunes, 2009, p. 34).

Sobre a temática, entende Aryon Romita (2008, p. 80):

A subordinação deve gravitar em torno da atividade e exercitar-se pela integração do empregado na organização empresarial. Neste contexto, a relação de trabalho, caracteriza pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva.

Em semelhante perspectiva, Sérgio Torres Teixeira (1996, p. 312) afirma que “a subordinação deve ser conceituada dentro de um novo plano, não mais subjetivo, ou seja, como sujeição do prestador de serviços ao poder diretivo do tomador, mas sim objetivo, pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial”.

Destaca-se que, conforme doutrina abalizada, a subordinação contém três dimensões, sendo a clássica, objetiva e estrutural. O fenômeno da globalização incentivou mudanças nas relações de trabalho, logo, a subordinação sofreu mudanças e adequações (Delgado, 2006, p. 667).

A subordinação clássica é a aquela “derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (Delgado 2006, p. 669).

A dimensão objetiva se relaciona pela integração do empregado com os objetivos empresariais, pois: “é uma relação de coordenação ou participação integrativa ou colaborativa, através do qual a atividade do empregado segue em harmonia com a atividade da empresa” (Vilhena, 2005, p. 235).

A subordinação estrutural, por sua vez, é aquela em que o empregado se encontra vinculado na dinâmica do tomador de seus serviços, vez que esse encontra-se inserido no processo estrutural das atividades do empregador, ainda que o obreiro não se afine com os objetivos empresariais nem receba ordens diretas (Vilhena, 2005, p. 240).

Contudo, é salutar a advertência de que a subordinação não se confunde com observância de normas internas e hierárquicas do empregador. Pode-se exemplificar mencionando o trabalhador da área de tecnologia, detentor de conhecimentos específicos de sua área de atuação, que exerce suas atividades sem dependência hierárquica, porém, que está inserido e sujeito “à organização empresarial e seus objetivos, com os meios por ela fornecidos” (Robortella, 1994, p. 147).

Esclarece-se, portanto, que as três dimensões de subordinação convivem harmonicamente, de forma que uma não exclui a outra, ao contrário, conferem respostas satisfatórias as novas frentes de trabalho. Pode-se afirmar, portanto, que a subordinação inclui desde o humilde empregado de chão de fábrica, que se vincula ao poder diretivo do patrão, até os empregados com alta qualificação intelectual.

Por outra frente, o dever de obediência apresenta limitações determinadas pelo contrato, sendo que pode o empregado se recusar a cumprir ordem ilegal, ilícita, de execução extraordinariamente difícil, que o sujeite a risco ou que fuja à natureza do contrato firmado (Süssekind, 2007, p. 246).

Nitidamente, ocorreu a passagem de uma realidade socioeconômica, na qual a relação de emprego subordinado, hierarquizado por tempo indeterminado, constituía a regra geral, porém, esta modalidade de relação não se mostra mais hegemônica. Dessa forma, a relação de trabalho subordinado permanece, notoriamente, como sendo a mais significativa para o aparato normativo, bem como ainda constitui forma significativa de contratação de trabalhadores. Entretanto, observa-se que, fora deste âmbito, vem crescendo de forma virtuosa uma série de relações de trabalho autônomo.

Ressalta-se por oportuno que, em virtude do esvaziamento do elemento da subordinação na seara trabalhista em âmbito mundial, a Organização Internacional do

Trabalho (OIT) adotou a Recomendação 198, denominada Recomendação do Relacionamento Empregatício, no âmbito das políticas nacionais, ante as dificuldades da existência de vínculo empregatício ou mesmo a ocultação deste e para quando não restarem claros os direitos e obrigações das partes contratantes (Organização Internacional do Trabalho, 2006).

A política nacional dos países membros, sobre a existência de relação de emprego, deve levar em conta a remuneração do trabalho e a relação acordada pelos contratantes.

Sugere-se, portanto, alguns indicadores, além do elemento subordinação, incluindo o exposto a seguir.

- (a) O fato de que o trabalho: é conduzido de acordo com as instruções e sobre o controle de outra parte; envolve a integração de um trabalhador na organização da empresa; é desenvolvido somente ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser conduzido pessoalmente pelo trabalhador; é conduzido em horas em horas específicas ou em um local específico ou acordado pela parte que demanda o trabalho; é de duração particular ou possui certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve a utilização de ferramentas, materiais ou maquinários pela parte que demanda o trabalho;
- (b) Pagamento periódico de remuneração ao trabalhador; o fato de que tal remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; provisão de pagamento *in natura*, como alimentação, habitação ou transporte; reconhecimento de direitos, como descanso semanal e férias; pagamento pela parte que demanda o trabalho em viagens realizadas pelo trabalhador, a serviço; ou ausência de risco financeiro ao trabalhador (Organização Internacional do Trabalho, 2006).

Entrementes, o entendimento de que havia a impossibilidade da existência de contrato de emprego, pelos trabalhadores intelectuais, sob alegação da ausência do elemento subordinação, restou mitigado. Isso porque, em relação a esses trabalhadores, essa subordinação apenas se dilui, porquanto a sua liberdade na execução do trabalho é maior, o que não significa que não esteja presente.

Nessa senda, assegura José Murilo Carvalho sobre o trabalho intelectual (2008, p. 253):

São aqueles cuja atividade pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros. Eles podem exercer suas atividades reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT, ou seja, na condição de empregados, como também executar suas funções de forma independente, como autônomos. Podem, ainda, figurar como empregadores, quando se situarem no quadro emoldurado no art. 2º, §1º, da CLT.

Assim, o trabalho intelectual não afasta, por si só, a possibilidade de se obter o reconhecimento do vínculo de empregatício via meio judicial, se comprovado o real desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor do tomador de serviços.

Todavia, é inquestionável a relação de dependência entre o trabalho e os modos de produção e, conseqüentemente, com o avanço tecnológico, o ordenamento jurídico encontra-se obsoleto. Nesta via, atualmente é imperioso demandar estudos para melhor qualificar cada uma das formas de prestação de serviços, conforme a previsão legal correspondente. Ao presumir equivocadamente a homogeneidade das relações e dos negócios jurídicos, pode-se impor ônus legais às empresas e trabalhadores e, assim, obstar o valor social do trabalho e a livre iniciativa, conforme consignados no art. 1º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Alves, 2014, p. 45).

No bojo do novo paradigma do trabalho, estão as tecnologias da informação e comunicação (TICs), em razão das características cognitivas e relacionais dessas novas formas de trabalho. Nesse contexto, altera-se a forma de organização das empresas, da prestação de trabalho e, do mesmo modo, a valoração dos requisitos utilizados para reconhecer e diferenciar as relações de trabalho e emprego.

Portanto, impende destacar que, nesse processo evolutivo, a subordinação tem sofrido ajustes e adequações. Como em qualquer outro fenômeno social, vivencia-se, portanto, alterações substanciais no mundo do trabalho, ante a complexidade e a sofisticação da sociedade atual.

A importância do estudo permanente dos conceitos do Direito do Trabalho, em especial dos requisitos que configuram a relação de emprego, e realizá-los sob a ótica das espécies de trabalho contemporâneo, como forma de preservar e contemplar esse ramo jurídico, demonstra-se fundamental para evitar que se encaminhe para um ramo jurídico anacrônico, descolado da realidade social, desvirtuando sua finalidade precípua. O sentido da subordinação, portanto, pressupõe a análise à luz da vinculação, que possui com o avanço tecnológico do trabalho, e das alterações legislativas recentes, que acabam por refletir o contexto social das relações de trabalho.

3.2 Trabalho autônomo

Trabalhador autônomo, em breve síntese, consiste naquele que exerce seu ofício ou profissão por conta e risco próprio, executando seus serviços, geralmente, para tomadores de serviços diversos (clientela variada), ou até mesmo para um único cliente, com independência na execução de seu serviço.

As origens do trabalho autônomo remontam ao direito romano, segundo Otávio Pinto e Silva (2024, p. 87).

As origens remotas do trabalho autônomo podem ser apontadas no direito romano em sua regulamentação da prestação de serviços. A locação (*locatio conductio*) era o contrato pelo qual alguém, mediante remuneração (*merces*) se obrigava a: (a) proporcionar a outrem o uso, ou o uso e o gozo de uma coisa (*locatio conductio rei*); (b) a prestar um serviço a outrem (*locatio conductio operarum*); c) realizar uma obra para outrem (*locatio conductio operis*).

O trabalho autônomo, historicamente, foi a principal forma de prestação de serviço executado pelo homem. Porém, com o advento da indústria, passou-se essa modalidade a ocupar plano secundário, delimitada a certas atividades, como a agricultura e o pequeno comércio (Silva, 2004, p. 84).

Não obstante, o trabalho informal no Brasil existe há muito tempo, o qual pode ser remontado aos momentos posteriores ao fim da escravidão no país. Mesmo quando as leis trabalhistas foram criadas, na década de 1940, nem metade daqueles e daquelas que trabalhavam podiam ter acesso a esses direitos, portanto, a informalidade é uma marca brasileira (Costa, 2010). No que tange ao conceito desse trabalho, salienta-se que “[...] pode-se entender como trabalhador autônomo aquele que trabalha pessoalmente, aliando domínio técnico e a titularidade sobre os meios de produção.” (Oliveira, 2019, p. 54).

A autonomia, por seus princípios, contrapõe-se à lógica autoritária do poder decisório e discricionário, seja empresarial, seja estatal-burocrático. Assim, no que tange às relações de trabalho, traduz-se em autonomia da produção, autodeterminação e auto-organização, entre outros (Cattani, 1997, p. 30).

O progresso da autonomia no trabalho é a conquista dos desenvolvimentos atuais, de modo que são explicados pelo incremento de novas tecnologias, elevando o nível de formação dos trabalhadores, e pelo surgimento de novos métodos de gestão participativa. Isso pois, quando a organização em rede tende a substituir a organização piramidal, o poder passa a ser exercido de maneira diferente, por titulação dos produtos do trabalho, e não mediante ordens sobre o seu conteúdo (Supiot, 1999, p. 47-48).

A Lei 8.212/1991, no artigo 12, inciso V, alínea h, conceitua, para fins previdenciários, que o trabalhador autônomo “é pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.”

O Direito do Trabalho, tradicionalmente, foi construído com a dicotomia: o trabalho subordinado, *stricto sensu* e o trabalho autônomo, em que o trabalhador desempenha suas atividades por sua conta em risco. Referida divisão, que enquadra as relações e as espécies de contrato de trabalho a partir do binômio autonomia-subordinação, restou superada por parte da doutrina, que reconhece a necessidade de serem adotados critérios mais flexíveis, com a inclusão de um conceito intermediário, o trabalho parassubordinado (Nascimento, 2011, p. 181). Assim, os autônomos possuem subordinação, ainda que de maneira imperceptível e sem um vínculo formal, um vínculo comercial. Isso ocorre porque, ainda que não haja sujeição do trabalhador ao tomador de serviço, a execução do trabalho encontra-se, em alguma medida, vinculada a atividade empresarial.

Nessa linha, destacam-se as lições de Márcio Túlio Viana (2005, p. 261-262): “Ainda que o serviço prestado não se incorpore diretamente ao ciclo produtivo do tomador, o trabalho autônomo beneficia de forma mediata a dinâmica do empreendimento, havendo, portanto, um certo nível de subordinação.”

Para uma melhor percepção, exemplifica-se com o trabalho do encanador que presta serviço esporádicos para uma determinada empresa. O serviço prestado por esse profissional não se encontra inserido diretamente na sua cadeia produtiva, todavia, é incontestável que, sem a experiência desse trabalhador, os encanamentos dessa empresa não funcionariam adequadamente. Há, portanto, proveito econômico mediato que a empresa usufruirá com aquela prestação.

De maneira diametralmente oposta, entende-se que “afirmada a autonomia na relação de trabalho, não se apreende um dos elementos constitutivos da relação de emprego (a subordinação) afastando-se a figura sociojurídica do âmbito das regras celetistas” (Delgado, 2006, p. 230).

Passando para as transformações na forma de produção, Márcio Tulio Viana (2005, p.62-63) esclarece que:

[...] a utilização crescente de trabalhadores autônomos, não só os falsos, mas também os reais, observando que, graças aos avanços da técnica, a nova empresa pode controlar a distância o processo produtivo, como em retorno do modelo capitalista primitivo, no qual o capitalista distribuía a matéria-prima entre os camponeses e suas famílias, encomendando-lhes o tecido.

Ainda, na sociedade pós-industrial, a subordinação jurídica do trabalhador vem sofrendo certa gradação, de acordo com a modalidade de trabalho, o que gera diferentes intensidades e diversas subordinações.

À Lei 13.467/2017, acrescentou-se o artigo 442-B da CLT, consignando que: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”.

O debate ganhou mais contornos com a decisão do STF, tema 725, com repercussão geral reconhecida. Na linha argumentativa, seguem os fundamentos da referida decisão.

[...]11.Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação [...] (STF - Rcl: 55607 ES, Relator: Roberto Barroso, Data de Julgamento: 28/11/2022, Data de Publicação: Processo Eletrônico DJe-s/n DIVULG 30/11/2022 PUBLIC 01/12/2022).

O trecho da decisão ora esposada revela o entendimento do STF pela licitude de outras formas de relações de trabalho, mormente porque a Constituição da República Federativa do Brasil não impõe somente relação de emprego nos termos tradicionais.

Nesta perspectiva, o STF proferiu decisão, nos autos da ADPF 324, reconhecendo a compatibilidade da terceirização de toda e qualquer atividade.

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Acrescenta-se, por oportuno, o trecho da mesma decisão, sendo o voto do ministro Alexandre de Moraes: “O texto constitucional não permite ao poder estatal – executivo, legislativo ou judiciário – impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência”.

Em decorrência da reforma trabalhista, o STF firmou entendimento quanto à licitude da terceirização, ratificando, conseqüentemente, a superação da súmula que tratava da temática (331, III, do TST), consolidando a terceirização como uma prática assegurada pela Lei Trabalhista e, em consonância com valores constitucionais, como a livre iniciativa e a livre concorrência.

Cabe ainda mencionar que a pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), que cotejou 841 decisões monocráticas prolatadas em sede de Reclamação Constitucional, no período de 1º de janeiro a 20 de agosto de 2023, envolvendo a matéria de “pejotização” e “terceirização”, destaca que 64% dos pleitos restaram exitosos, afastando o vínculo empregatício (Pasqualetto; Barbosa; Fiorotto, 2023).

Ainda que o artigo 442-B não tenha sido objeto da decisão em apreço, nitidamente, o STF autorizou o trabalho autônomo pela via reflexa, abrindo inúmeras frentes de trabalho, validando o serviço autônomo. Nesta perspectiva encontra-se o entendimento da Reclamação Constitucional (64.372/PR), em decisão do Excelentíssimo Ministro Alexandre de Moraes:

Advogado Associado. Vínculo Empregatício. Reclamação Constitucional Nº 64.372 PR DO STF. Consoante entendimento proferido pelo STF, no julgamento do Tema 725 da RE 958.252, reconheceu-se a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho. Além disso, na ADPF 324, foi reconhecida a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, como forma de organização econômica lícita nas atividades. Assim, conforme esposado na Reclamação 64.372 PR, "para o contrato de associação entre advogado e sociedade de advogados, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha pela organização de suas atividades por meio da contratação de advogados associados, sem vínculo de emprego", como ocorreu no caso concreto. Neste contexto, por disciplina judiciária, considerando o entendimento firmado pelo E. STF na Reclamação Constitucional nº 64.372, nega-se provimento ao recurso da autora, mantendo a sentença que não reconheceu a existência do vínculo empregatício entre as partes. (TRT-9 - ROT: 0000095-97.2021.5.09.0008, Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão, Data de Julgamento: 22/02/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/03/2024).

Verifica-se, portanto, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) não se limita à possibilidade de terceirização na atividade fim empresarial, pois vai além e ratifica a possibilidade de coexistir inúmeras outras formas e modalidades de relações laborais. Afasta, portanto, o vínculo empregatício, quando envolve a temática de trabalhadores autônomos.

A autonomia conferida ao trabalhador autônomo assegura-lhe tratamento diferenciado pela legislação, porquanto pressupõe igualdade de condições frente ao tomador do serviço. Ressalte-se, por oportuno, que a igualdade de condições diz respeito ao plano jurídico e não ao econômico (Nascimento, 2011, p. 369). Ainda, com o trabalho por conta própria, sendo o produto do trabalho alienado a outra organização produtiva, o trabalhador autônomo sujeita-se, em certa medida, economicamente aos titulares daquele empreendimento. Assim, se for habitual a prestação, poderá advir ainda a dependência econômica do trabalhador em relação àquela fonte pagadora.

Outrossim, haverá hipóteses de genuína relação de trabalho em que possui traços marcantes. Dessa forma, não há como erigir a dependência ou a subordinação econômica do trabalhador à condição de requisitos da relação de trabalho *lato sensu*, como ocorre no trabalho eventual, em que a prestação é efêmera.

Por essa razão, algumas atividades são reguladas por disposições legais específicas, como é o caso dos representantes comerciais (Lei 4.886/65), motoristas autônomos (Lei 13.103/2015), transportadores autônomos de cargas (Lei 11.442/2007), trabalhadores intelectuais (Lei 11.196/2005), assim como, eventualmente, os profissionais liberais (advogado, médico, dentista, engenheiro, fisioterapeuta).

Assim, o trabalho autônomo demonstra-se heterogêneo e expressivo no Brasil. Nessa categoria, inclui-se: o trabalho desqualificado e de baixo rendimento, o profissional especializado e de alto rendimento, o serviço prestado à empresa de tecnologia de informação, a consultoria, o teletrabalho, o pedreiro por conta própria, o trabalho sob demanda por aplicativo, como o motorista e o *motoboy*, o *freelance* (*work-on-demand*), o trabalho em multidão, que compreende uma série de tarefas on-line (*crowd work*), entre outras categorias.

Outrossim, as normas infraconstitucionais expostas indicam que o legislador ordinário não contemplou todas as relações contratuais, entre o tomador de serviço e o trabalhador, como relações de emprego.

Inúmeros fatores alavancaram essa modalidade de trabalho, como a falta de oportunidade de emprego regido pela CLT, pela flexibilização advinda do processo histórico evolutivo ou mesmo pela vontade do trabalhador em auferir ganhos maiores ou uma maior liberdade para exercer seus afazeres e controlar sua agenda.

Entrementes, não se olvida o grande impacto causado nas relações laborais com a pandemia da COVID-19. Nesse sentido, a matéria da Universidade de São

Paulo (11/10/2023) retrata a evolução da taxa de desocupação: “Durante a pandemia da covid-19, a taxa de desemprego atingiu níveis alarmantes no Brasil. No primeiro trimestre de 2021, este índice atingiu 14,9%, ultrapassando a marca de 15,2 milhões de pessoas, segundo dados do IBGE” (Sousa, 2023).

Em razão das condições experimentadas naquele contexto de calamidade pública, especificamente no Brasil, houve um aumento expressivo de trabalhadores desempregados e, conseqüentemente, um acréscimo de serviços autônomos. Nesse panorama, considerando que inúmeros ofícios podem ser executados de forma remota, destaca-se que tal modalidade é uma realidade na atualidade, sendo, provavelmente, um caminho sem volta.

O Direito do Trabalho não se encontra isolado das outras ciências. Se as relações de laborais impactam na economia, conseqüentemente, é correto afirmar que Direito do Trabalho não sobrevive sem a economia. Deve-se conhecer esta realidade e assumir a urgência da adaptação às novas formas de trabalho, sem pretender adequá-las aos moldes tradicionais que, muitas vezes, não retratam a realidade vivenciada.

A prestação de serviços de maneira autônoma, não raro, é executada sem a formalização contratual, resultando em matéria controvertida na doutrina e na jurisprudência, no que se refere ao enquadramento jurídico. Nesses casos, cabe ao judiciário utilizar o “conjunto de indícios” para a identificação de relações de emprego no caso concreto (Catharino, 1982, p. 180).

Nesse contexto, é de grande importância a formulação de novos conceitos e o fortalecimento de conceitos antigos, que possui pontos em comum, conferindo segurança jurídica aos trabalhadores.

3.3 Parassubordinação

No atual contexto social, é cediça a discrepância da qual foi incrementada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT 1943), que tinha por escopo um processo vertical, no qual o gerenciamento da empresa encontrava-se centralizado em um superior hierárquico, que controla todas as áreas e fases do processo laborativo.

No atual cenário, apontam os estudiosos, que existe uma crise no Direito do Trabalho, para tanto, leva-se em consideração a acirrada competitividade do mercado e as facilidades proporcionadas pelo desenvolvimento tecnológico. As empresas

buscam inovar suas estratégias de labor por intermédio de racionalização de produção, com o objetivo de otimizar gastos, visando uma maior lucratividade.

Dessa forma, exsurge-se a descentralização produtiva que se constitui em um sistema de organização de produção, visando a redução de custos e dos riscos empresariais, e caracteriza-se pela pulverização das atividades laborativas empresariais, com a máxima: “fazer mais por menos” (Castelo, 2003, p.205).

Reflexo da flexibilização produtiva, desconcentrando o funcionamento das unidades de produção, emerge o trabalho parassubordinado, que utiliza a força de trabalho sem, contudo, enquadrar-se nas normas protetivas do Direito do Trabalho.

A partir da segunda metade do século XX, começaram a surgir, na Itália, as primeiras discussões a respeito de uma necessária revisão do conceito de subordinação ante as modificações do processo produtivo provocadas pela Terceira Revolução Industrial.

O processo de implantação desse instituto na Itália foi instituído pela Lei 533/1973, em que se alterou o artigo 409 nº 3 do Código de Processo Civil Italiano, investindo o juiz do trabalho de competência para conhecer as ações referentes às relações de agência, representação comercial e outras relações de colaboração. Estas se concretizam em prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, embora não subordinada (Santoro, s/p, 1979).

A parassubordinação – tradução literal do italiano *parasubordinazione* – é uma figura originalmente utilizada na Itália e surgiu como uma resposta ante à ausência de tutela conferida aos grupos de trabalhadores, que não atendiam os elementos típicos da subordinação. Esses indivíduos também não podiam ser considerados autônomos, uma espécie de terceiro gênero de trabalhadores.

No contexto histórico, adverte-se que, embora o presente instituto seja originário da doutrina italiana, existe controvérsia sobre a influência da *Carta del Lavoro* (1927) sobre a norma trabalhista brasileira (CLT), aprovada por meio do Decreto-lei 5.452 de 1 de maio de 1943.

Sobre o exposto, Arnaldo Süssekind (2007, p. 11) sustenta que:

A Consolidação das Leis do Trabalho não tem inspiração fascista, essa tentativa de ligação das normas celetistas no Brasil à *Carta del Lavoro* busca desmoralizar a CLT, quem critica foram os comunistas da época e atualmente, alguns empregadores e neoliberais pelo mesmo fundamento. A CLT teve como fontes imponentes a *rerum novarum* e as Convenções da OIT, nunca a *Carta del Lavoro*.

Em sentido contrário, Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 219) entende que a CLT não era revolucionária para a época: “A CLT não foi criada espontaneamente por Getúlio Vargas, mas decorreu de pressões e greves sociais, bem como de grandes movimentos sociais a partir do final do século XIX e início do século XX, a CLT não era revolucionária para a época.”

Informa o referido autor que Lindolfo Collor, ministro do trabalho do governo de Vargas, era liberal e positivista e, por essas razões, sustenta que a CLT tem inspiração fascista.

Entrementes, não se olvidam as raízes do Direito do Trabalho, cujos fundamentos são imprescindíveis para qualquer análise ligada à proteção dos direitos dos trabalhadores, pois essa área foi concebida para corrigir e remediar a real desigualdade socioeconômica e jurídica.

Nesse contexto, reconhece-se o surgimento de uma classe de trabalhadores que se encontram em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia. Perante esse contexto, apresenta-se a noção de parassubordinação, que é a atividade desenvolvida de forma colaborativa, continuativa e coordenada.

O instituto em análise contemplava dois grandes objetivos, sendo que o primeiro deles visava atender às demandas das empresas pela flexibilização das formas de trabalho, mediante a instituição das relações contratuais laborais que permitissem uma melhor adequação às modificações no mercado de trabalho. O segundo objetivo visava conferir adequada tutela jurídica a essa nova classe de trabalhadores em ascensão (Pessoa, 2009, p. 83).

O trabalhador parassubordinado patenteia uma criação da doutrina e jurisprudência italiana, com a intenção de tutelar os trabalhadores que gravitam em torno da empresa, mas que, por não possuírem o requisito formal da subordinação, encontram-se privados dos direitos laborais.

Essa modalidade de labor é executada por uma pessoa física ou jurídica, em caráter preponderantemente pessoal e contínuo, vinculada a uma ou mais empresas mediante remuneração.

Nesse contexto, Otávio Pinto e Silva (2004, p.102) ensina o exposto a seguir.

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

A formação do labor parassubordinado se concretiza por meio de um contrato de colaboração, no qual o trabalhador se compromete a desempenhar uma atividade mediante a coordenação, e não subordinação, da empresa tomadora.

Como forma de fixar as balizas entre o trabalho subordinado e o autônomo e de elucidar o sentido de coordenação, corno do trabalho parassubordinado, Otávio Pinto e Silva (2004, p. 199) lecionam:

Coordenação, então surge com o sentido de 'ordenar juntos': significa que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum. No trabalho subordinado, o trabalho se sujeita ao poder de direção do empregador, devendo cumprir todas as determinações deste, não há coordenação.

No trabalho autônomo, os serviços devem ser executados em conformidade com as condições previstas em contrato. O trabalhador deve realizar a obra ou o serviço a fim de entregar o resultado contratualmente comprometido. Também não há coordenação.

A fim de que uma relação de trabalho autônomo seja configurada como parassubordinada, é necessário que a prestação não tenha características ocasionais mas perdure no tempo (continuidade); que essa seja funcionalmente conexa com a finalidade perseguida da outra parte, com a consequente ingerência desta última na atividade do prestador (coordenação); que o trabalho pessoal do preposto prevaleça sobre a obra desenvolvida do colaborador e sobre a utilização de uma estrutura do tipo material (pessoalidade) (D' Imperio, 2003, p. 10).

Acerca da referida relação laboral, acresce-se o entendimento de Cassio Mesquita Barros (2003, p. 17):

A relação de trabalho clássica, nessa conformidade, não pode mais ser considerada como medida geral de utilidade das regras do direito do trabalho. O problema se coloca diferentemente no que toca aos trabalhadores independentes. Não é equitativo continuarem excluídos automaticamente da aplicação do direito do trabalho, tendo-se em conta a necessidade de proteção social desse grupo.

É incontestável que a subordinação constitui elemento clássico, para caracterização do vínculo empregatício, pois retrata o estado de sujeição em que se coloca o trabalhador perante o tomador de serviços, obrigando-se a cumprir as ordens deste emanadas.

Ocorre que, em tempos hodiernos, a subordinação recebe nova concepção. As ordens e fiscalizações, antes rígidas e centralizadas, conduzidas pelo superior hierárquico, transmutaram-se no modelo flexível, as quais são viabilizadas à distância,

de modo atenuado, como se sucede no teletrabalho entre outras modalidades de trabalho à distância.

Ademais, o alto grau de conhecimento dos trabalhadores, exigido no contexto social, corrobora como fator de erosão da subordinação. Portanto, a doutrina preconiza a decadência do conceito tradicional de subordinação ante as inovações impostas pela reengenharia da produção empresarial.

Nessa perspectiva, Luís Carlos Amorim Robortella (1990, p. 98) defende que:

A subordinação como principal elemento de análise para a incidência da tutela jurídica laboral há que ser abandonada, pois atualmente, a atenção deve estar voltada para a debilidade contratual, e não para o grau de subordinação.

A necessidade econômica e social é que determinará qual a incidência da regra protetiva, de modo a resgatar a essência dogmática do direito do trabalho, obscurecido e deformado pelo esquema racionalista da subordinação jurídica.

O trabalho parassubordinado, assim, é uma espécie de desdobramento da subordinação objetiva. “Explica-se: trata-se da hipótese na qual trabalhadores, embora atuem fora da organização formal da empresa, assim o fazem em razão do processo de externalização propositalmente estabelecido pela organização empresarial” (Oliveira, 2014, p. 73).

No direito pátrio, os trabalhadores parassubordinados encontram-se na periferia do Direito do Trabalho, pois são regidos pelo Direito Civil ou Comercial, a depender qual a relação contratual. Os representantes comerciais, regidos pela Lei nº 4886/1944, são os exemplos de contrato de agência que, prestam serviços sob coordenação da empresa representada, em troca de retribuição financeira.

Corroborando os representantes comerciais, Wilson de Sousa Campo Batista (1995, p. 386) expressa que:

Os representantes comerciais situam-se numa zona cinzenta entre relação de emprego e o trabalho autônomo [...] quando a representação comercial é exercida por pessoa física, disputa-se quando ocorre, ou não, a subordinação jurídica que caracteriza o trabalho prestado em função de contrato de trabalho.

Trata-se, portanto, de prestação de serviço autônomo, com nuances de subordinação, mormente no que tange à coordenação, porém não se confunde com o trabalho subordinado tradicional.

Com a finalidade de que a legislação trabalhista cumpra seus desideratos e evite manobras empresariais, como esquivar-se da aplicabilidade de direitos trabalhistas, urge engendrar um regime de tutela laboral capaz de amparar as inúmeras modalidades de trabalho. Tais modalidades provém, principalmente, da globalização econômica, como estudado anteriormente.

Todavia, não se pode desprezar a imprescindibilidade em harmonizar os interesses dos trabalhadores, nestes considerando-se o elemento volitivo, com as exigências do mercado competitivo, alcançando uma normatização que seja economicamente sustentável e socialmente equitativa.

3.4 Nomadismo digital

Em decorrência da facilidade dos meios de comunicação, a internet tornou-se ferramenta corriqueira hodiernamente, alterando sobremaneira os meios de comunicação tradicionais. Nas relações laborais não foi diferente, pois eis que surge um segmento de profissionais dispostos a adotar um novo estilo de vida, com outra visão de trabalho, conhecidos como nômades digitais.

O conceito de nomadismo, em breve síntese, é definido historicamente como uma forma de vida sem residência fixa, que remonta à pré-história, durante os períodos paleolíticos.²

Os nômades, tradicionalmente, ocupavam os espaços vazios urbanos, as áreas em ruínas, os desertos, a costa litorânea, os campos abertos, porém caracterizado por uma permanência efêmera, até os recursos de sobrevivência ficarem escassos (Barbosa, 2008). Destaca-se que os nômades eram, de maneira geral, caçadores, pastores e pescadores. A atividade agrícola, em razão de demandar lugar fixo de moradia, não fazia parte da cultura experimentada.

Atualmente, portanto, os nômades digitais são profissionais que optam por aliar a carreira profissional com a liberdade de executar o trabalho, sem limite geográfico, por meio de dispositivo móvel conectado à rede de internet.

² Período da Pré-História iniciado cerca de 2,6 milhões de anos atrás, o qual ficou marcado pelo uso de ferramentas de pedra lascada e pelo nomadismo, tendo como característica o homem não sedentário. (HIGA, 2006).

A dinamicidade, ausência de rotina e o fato de escolher o local para execução do trabalho, são traços marcantes desses profissionais. Destaca-se que, geralmente, tais trabalhadores escolhem exercer suas atividades em lugares idílicos ou exóticos (Neves, 2020, p. 22).

Segundo Naiara Nascimento (2015, p. 38), o nômade digital remonta aos povos da antiguidade, que migravam constantemente à busca de renovação de meios e recursos de subsistência. Atualmente, o termo relaciona-se ao profissional que possui liberdade de locomoção para trabalhar digitalmente de qualquer lugar.

Assim, os nômades do século XXI executam suas funções com autonomia e flexibilidade, intensificando as relações sociais, em decorrência do aprimoramento da tecnologia da informação.

A tecnologia da informação se irradiou pelo globo em menos de duas décadas e fomentou uma crescente interconectividade de economias e culturas, sobretudo aquelas situadas no mundo ocidental e desenvolvido. Dessa forma, a TI também contribui para o desenvolvimento de um capitalismo cada vez mais desterritorializado, sendo que há interdependência política e econômica em escala mundial (Castells, 2000, p. 91).

Contudo, não se olvida que houve outros fatos que instigaram o nomadismo digital, como as transformações econômicas e sociais desde a década de 1990, como o fenômeno da globalização, que reduziu distâncias e flexibilizou fronteiras, o trabalho remoto. Percebe-se que as relações de trabalho estão se ampliando e modificando, ensejando novos horizontes de tempo e espaço, proporcionando novos estilos de vida.

A era digital, por sua vez, desencadeou oportunidades que se apresentaram como ilimitadas, em um primeiro momento, e impactaram a forma de trabalhar, divertir-se e de conviver em sociedade, em especial nos contextos em que o acesso às novas tecnologias está mais presente (Castells, 2000, p. 93).

Nesta via, na visão de Armend Mattelart (2002, p. 9) que: “[...] o alargamento progressivo de circulação de pessoas, assim como dos bens materiais, proporcionados pelos dispositivos de comunicação, substitui continuamente as fronteiras físicas, intelectuais e mentais.”

Neste contexto, Flavia Silva Neves (2020, p. 32) entende que:

Esses profissionais escolhem os locais onde irão viver e desenvolvem redes de relacionamento ao longo de sua mobilidade, produzem significados que transformam sua própria interpretação sobre trabalho, relacionamentos, consumo e carreira, bem como o posicionamento como nômade e profissional e o desenvolvimento de sua carreira, além de mediar sua relação com seu contexto sociocultural.

O mundo corporativo passa por um processo de descentralização interconectando-se globalmente e aderindo sobremaneira a economia informacional, resultando em flexibilização nos contratos de trabalho, com jornadas flexíveis, empregos remotos, subcontratações, *freelance*, trabalho temporário entre outros, pelos quais, em razão da possibilidade de executar suas tarefas em qualquer lugar, torna-se instigante o nomadismo digital.

Essa lógica de trabalho se ancora em uma rede interativa de comunicação em tempo real, seja entre continentes, seja entre os andares do mesmo prédio (Castells, p. 300).

Impende destacar que uma das características dos nômades digitais é a mobilidade constante entre países ou mesmo entre locais de trabalho. Dentre os maiores desafios, está a busca por infraestrutura adequada e garantia de recursos necessários para movimentar-se constantemente.

Portanto, esses trabalhadores se estabelecem temporariamente em qualquer lugar que supra as demandas técnicas para exercer o seu serviço.

De acordo com o site de consultoria *settee io*³, as cinco profissões mais escolhidas pelos nômades digitais são: desenvolvedor de *software*, *copywriter*, profissionais de marketing, analista de dados, gerente de vendas. Ainda segundo o referido site, a maioria dos nômades digitais são autônomos, sendo que apenas 17,8% são empregados formais.

Importa destacar que, segundo o mesmo site, a maioria desses profissionais tem nível superior, sendo que 37,7% possuem curso de bacharelado e 35,1% têm mestrado ou título equivalente.

Em razão da peculiaridade do presente estudo, e segundo a pesquisa mencionada, verifica-se que os profissionais de tecnologia da informação, desenvolvedores de *software*, ocupam o primeiro lugar da lista de profissões que

³ Informações extraídas do site de consultoria *sete.io*: <https://www.settee.io/article/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-os-nomades-digitais>. Acesso em: 30 abr.2024.

elegeram o estilo de vida nômade digital. Denota-se a alta qualificação de tais trabalhadores e a liberdade na execução de seus préstimos.

O nômade digital é a combinação do estilo de vida itinerante, com a prática profissional, inaugurando uma forma *sui generis* na relação ao trabalho, podendo o trabalhador exercer suas atividades em qualquer lugar do mundo, rompendo o elemento da territorialidade.

A oportunidade dessa escolha decorre de todas as mutações incontornáveis do mercado de trabalho, mormente pelos avanços nas tecnologias digitais.

Essa dinâmica quebra a dicotomia clássica do direito do trabalho, qual seja, o trabalho subordinado e o autônomo. Por outro lado, contemporaneamente, o controle pode ocorrer por algoritmo e, conforme o caso concreto, pode esse profissional enquadrar-se como empregado e contar com a proteção do Direito do Trabalho.

No próximo capítulo, ante a pertinência frente ao estudo, aborda-se o referencial da teoria sobre meios de produção na era da tecnologia, com ênfase a Indústria 4.0, que é caracterizada pela adoção de sistemas ciberfísicos, computação em nuvem, big data, inteligência artificial entre outros avanços tecnológicos, possibilitando a automação empresarial, com fabricas mais inteligentes e adaptáveis.

4 A TRANSFORMAÇÃO NOS MODELOS DE PRODUÇÃO NA ERA TECNOLÓGICA

4.1 A Indústria 4.0

As relações laborais, desde a primeira revolução industrial, perpassam por significativas transformações ao longo da história, tendo como um dos fios condutores o avanço tecnológico que altera o modo de produção.

A deflagração da Revolução Industrial ocorreu no século XVIII, na Inglaterra, e teve como característica a substituição da mão-de-obra humana por máquinas no sistema produtivo. Observa-se que, naquele período houve a transição do sistema de produção manufatureiro para o sistema de “maquinofatura” (Iglésias, 1990, p. 12-13).

Assim, os traços marcantes dessa primeira revolução são o alto desempenho tecnológico, a revolução agrícola, o crescimento de cidades, a cultura liberal, a crescente produtividade e a formação do proletariado (Guimarães, 2016, p.40).

A segunda fase da Revolução Industrial caracterizou-se pelo uso da ciência como forma de obter aumento produtivo e maximização do lucro no processo industrial. Essa fase, diferentemente, não ficou restrita a um único país, pois teve desdobramentos nos Estados Unidos, Japão, estendendo-se em alguns países da Europa, como a França, Alemanha e Itália (Iglésias, 1990, p. 21).

Enquanto na primeira fase o vapor era a principal força de energia, na segunda, resultou em grande avanço na produtividade industrial, com a utilização da eletricidade e do petróleo. Evidenciaram-se também grandes resultados com a racionalização do processo produtivo, com divisões do trabalho ao longo das linhas de produção (Hobsbawn, 2000, p. 54).

A terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científico, pós Segunda Guerra Mundial e contemporânea com a Guerra Fria, teve início no século XX. Essa revolução foi marcada pela automatização e informatização do processo de produção, com contribuições significativas para produtividade (Hobsbawn, 2000, p. 55). Naquele período, acentuou-se o uso da ciência, expandindo-se, portanto, o processo de automação, com o incremento da robótica e da cibernética.

Destarte, com a introdução da terceira Revolução Industrial, a microeletrônica, informática e a robótica foram amplamente difundidas, com a finalidade de otimizar custos e diminuir a mão-de-obra do trabalhador, acarretando melhorias no

gerenciamento, com produção enxuta, visando eliminar desperdícios de tempo e de matéria-prima (Iglésias, 1999, p. 34).

A interação do homem com a tecnologia sofreu profundas alterações ao longo do século XX, em decorrência do impacto das guerras mundiais, pela industrialização do ocidente e em razão da importância que a sociedade atribuiu a essas transformações.

Nesse contexto, na década de 1970, a terceira revolução industrial abriu frente para a “Sociedade da Informação”, como resultado da sociedade pós-industrial. Na esfera do debate, a preocupação com as consequências vindouras dessa sociedade residia não apenas em setores econômicos, mas sobretudo com a majoração de trabalhadores na área da informação, envolvendo a vida social, cultural e política (Takahashi, 2002, p.12).

Para Armand Mattelart (2002, p. 08), a sociedade da informação resulta da geopolítica.

A sociedade da informação pode ser vista como uma organização geopolítica dada a partir da terceira revolução industrial, com impacto direto no uso da informação e das tecnologias da informação e comunicação (TICs). O termo surge como uma mudança de paradigma tecno-social presente na sociedade pós-industrial, visando o uso da informação como moeda para a sociedade em constituição naquele momento

Tadao Takahashi (2000, p. 8) entende que o fenômeno não é efêmero e, por isso, “a sociedade da informação não é um modismo. Representa uma profunda mudança na organização da sociedade e da economia.”

A estrutura ocupacional se caracteriza pelo surgimento de profissões especializadas e marca, portanto, a diminuição expressiva do emprego rural e industrial. Demonstra-se, de maneira geral, um elevado padrão na força laborativa. (Castells, 2000, p. 267).

A tecnologia, por certo, superou o trabalho manual, de forma que era questão de pouco tempo para que ultrapassasse a habilidade cognitiva. Nas lições de Paulo Sávio Freitas (2020, p.55):

[...] os computadores aprenderam a falar, ler e escrever, quando deixaram de ser meros instrumentos de cálculo, uma novidade absoluta, que, como já foi dito, não estava prevista pelos criadores da computação, embora estivesse na imaginação dos pioneiros da IA desde o início.

Entrementes, em decorrência do desenvolvimento e das novas descobertas experimentadas ao longo do tempo, forjou-se a Indústria 4.0, que se originou em 2011, na Alemanha, na feira de Hannover. Em 2013, então, foi lançada sua versão definitiva.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, “A utilização de *software* que possibilitam a conexão entre *hardware* e máquinas, com informação de demanda, controle de fabricação e outros itens formariam, então, a chamada Indústria 4.0”. Destaca-se, portanto, o sistema *cyber* físico, unindo o mundo real e o virtual (SEBRAE, 2018).

A Indústria 4.0, ou Revolução Tecnológica ou Quarta Revolução Industrial, ultrapassa o espectro de máquinas inteligentes e conectadas. Assim, indústrias inteligentes extrapolam o complexo sistema de automação, indo além. É onde processos e produtos relacionam-se e desenvolvem atividades de forma autônomas, tomando decisões sem intervenção humana (Mazzucato, 2014, p. 54).

Nessa conjuntura de avanço da automação, os produtos serão inteligentes, com *tags*, *QR codes*, ou mesmo etiquetas de autoidentificação eletrônica, sendo capazes de interagir com o ambiente, gravar e armazenar informações.

Para Luiz Fernando Coelho (2023, p. 314), a Revolução 4.0, em razão de suas peculiaridades, pode ser chamada de Revolução Algorítmica. “A Revolução 4.0 ou Digital, tem como característica basilar a atribuição às máquinas de tarefas antes exclusivas do cérebro humano, especialmente a tomada de decisões. Por razões já aduzidas, proponho chamá-la Revolução Algorítmica.”

Referido autor citado entende que: “Um dos maiores avanços nesta trajetória tecnológica foi a introdução da tecnologia digital na produção dos signos da comunicação humana, em substituição ao sistema analógico anteriormente utilizado” (Coelho, 2013, p. 315).

No processo produtivo tecnológico, as máquinas serão dotadas de sensores e de sistemas de controle, com a capacidade de identificar e se comunicar com os produtos, comunicar-se e interagir com outros sistemas na internet. Poderão, por exemplo, obter parâmetros e se autoajustar para produzir um produto customizado, ou reduzir desgastes ou consumo de energia (Ceccato, 2020, p. 63).

Com relação à magnitude desse fenômeno, Klaus Schwab (2016, p. 15) entende que o exposto a seguir.

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 físicos, digitais e biólogos.

A Quarta Revolução Industrial, conforme exposto, proporciona a redução de custos e uma maior integração entre o físico e o virtual, priorizando empresas enxutas, visando a otimização de recursos. Trata-se de um conceito que engloba as principais inovações tecnológicas dos campos de automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos processos de manufatura (Mannrich, 2017, p. 240).

Outrossim, a Indústria 4.0 não requer altos investimentos e mecanismos altamente sofisticados, sendo que, desde as pequenas empresas até as grandes corporações, têm condições de implementar soluções tecnológicas em seus negócios, com a finalidade de otimização de custos e resultados (Schwab, 2016, p. 11).

Existe, portanto, uma mudança na organização no sistema produtivo, em que todos os equipamentos envolvidos no processo estarão interligados, trocando informações que permitem mudanças em sua programação, de acordo com os eventos que ocorrerem, ainda que fora do ambiente físico (Zipperer, 2019, p. 82).

As inovações em curso promovidas pelo advento da Indústria 4.0 geraram grandes impactos para as relações trabalhistas e trouxeram consigo inseguranças sobre o futuro dos empregos e dos direitos trabalhistas.

Klaus Schwab (2016, p. 33) observa que “Ao mesmo tempo que a tecnologia e automação substituem o trabalho por capital gerando desemprego, a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões e empresas”.

Não se olvida, contudo, que o Direito do Trabalho é protetivo, por excelência, pois objetiva tutelar as relações de trabalho. Busca-se, assim, equalizar a relação capital-trabalho, no sentido de garantir ao trabalhador um mínimo existencial digno. A geração de conhecimentos e a capacidade tecnológica são as ferramentas fundamentais para a concorrência entre empresas, organizações e países (Castells, 1999, p. 65).

O paradigma tecnológico desencadeia transformações culturais, sendo que há uma inegável interação com a história e as relações que dela se estabelecem. Segundo Maria José dos Santos (2012, p. 32), os elementos culturais sofrem influência do novo sistema de comunicação, “[...] alicerçado numa linguagem universal digital, responsável pela promoção e integração global de produção e distribuição de palavras e sons e imagens nesse novo mundo onde as redes interativas de computadores crescem exponencialmente.”

Com a globalização, as empresas possuem um diferencial na oferta de produtos e serviços de qualidade, o que requer o uso constante de tecnologias que lhes permitam alcançar mercados consumidores, nos mais diferentes lugares, por meio da dinamização de seus processos, com rapidez e eficiência. Destaca-se que a tecnologia da informação traz não são somente mecanismos a serem utilizados, mas processos a serem desenvolvidos, sendo que usuários e desenvolvedores podem ser confundidos na mesma pessoa. Ou seja, os usuários, em certo momento pode ter o controle da tecnologia.

Decorre, portanto, a necessidade de maior competitividade frente aos desafios do mercado de trabalho, fazendo com que as pequenas empresas concorram com as grandes corporações, que detêm maior recursos financeiros (Castells, 2003, p. 182). Contudo, ressalta-se a importância do desafio lançado pela Revolução 4.0, qual seja a manutenção de empregos. De acordo com Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017), a preocupação existe em decorrência das novas tecnologias, pois encontra-se retraída a oferta de emprego como havia no passado.

As revoluções industriais vão além das máquinas inovadoras, alteram substancialmente a sistemática e o método do trabalho, observando-se que a tecnologia e a automação sempre permearam a evolução laboral. Nessa relação entre tecnologia e emprego, as questões-cruciais dizem respeito ao equilíbrio quantitativo entre os empregos perdidos e os empregos criados. As características desses empregos e os processos de ajuste econômico envolvidos serão, ao que tudo indica, de difícil mensuração.

Nesse contexto, extrai-se que as inovações tecnológicas tornaram os processos produtivos extremamente sofisticados. Contudo, ainda dependem do trabalho humano, seja para o desenvolvimento de novas máquinas, seja para a sua execução, sem olvidar que inauguram novas frentes de trabalho.

Nessa ótica, sobre a realidade laboral frente as novas tecnologias, Lourival Barão Marques Filho (2024, p. 04) expõe o seguinte ponto:

É claro que o formato do trabalho é diferente e possui características próprias, mas seu advento não automatizou e/ou eliminou ocupações anteriores; ao revés, criou novas possibilidades de ocupação que simplesmente não existiam e que atraem um número cada vez mais importante de trabalhadores.

Dessa forma, em todas as revoluções experimentadas, houve o receio da extinção, redução ou substituição dos postos de trabalho. Todavia, há que se considerar que as máquinas não trabalham sem a interação humana. Ademais, emergirão novos trabalhos, sendo que não se descarta a importância do labor ser humano nesse novo horizonte.

4.2 Teletrabalho

Em decorrência dos largos avanços tecnológicos, as relações laborais sofreram impactos em âmbitos nacional e internacional, com mutações que podem, em alguns casos, obstaculizar a incidência da legislação trabalhista ao trabalhador, mormente em tempos atuais pós pandemia, com a propagação do teletrabalho, cuja natureza jurídica é controvertida. Demonstra-se, portanto, que é uma das formas mais marcante de trabalho da sociedade moderna e predomina no século XXI, enquanto vetor que integra o ideal de flexibilização, que teve crescente relevância na última década.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, prestado por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante o recurso de tecnologias de informação e de comunicação. A principal característica desse modo de labor é a distância do prestador em relação ao empregador, com recursos de meios informáticos e telemáticos.

Essa espécie de trabalho é marcada pela mobilidade ilimitada do trabalhador por meio de fluxos de informações e comunicações a partir da internet. Assim, o conceito mais utilizado define o teletrabalho como sendo uma modalidade de prestação de serviços desenvolvida num local situado fora das instalações da empresa, com utilização de meios informáticos/telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação (Machado Dray, 2001, p. 266).

A Organização Internacional do Trabalho conceitua expressamente o teletrabalho, conforme citado por Francisco das Chagas Lima Filho (2012, p. 34).

O teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

O teletrabalho possui as seguintes características: (i) é executado à distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado; (ii) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços; e (iii) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informativo e/ou dos aparelhos de telecomunicação (Silva, 2000, p. 87).

Segundo Glória Rabelo (2004, p.13), o teletrabalho quebra a limitação territorial.

O teletrabalho é intrinsecamente, uma forma de flexibilizar o tempo e o espaço de trabalho, mediante o recurso da tecnologia de informação e comunicação. Possibilita, de forma inovadora, um alcance extraterritorial, conveniente para as exigências da globalização, favorável a muitas atividades produtivas, fazendo cair barreiras, geográficas e até temporais.

Assim, essa modalidade é desempenhada com subordinação (mesmo que necessária à revisão conceitual de subordinação), porém, fora dos limites físicos da empresa, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação.

Portanto, pelo fato de o teletrabalho ser exercido fora do espaço físico empresarial, surgem questões no que se refere à qualificação jurídica, havendo divergências quanto à sua posição. Alguns estudiosos entendem que se trata de trabalho autônomo, o que, em muitos casos, não corresponde com a realidade fática.

Por algum tempo, utilizou-se a expressão “empregados em domicílio” para qualificar os trabalhadores cuja execução de serviço se amolda à hipótese do art. 6º, *caput* e parágrafo único da CLT, ou seja, fora das dependências do empregador, inclusive no domicílio do empregado.

A inovação desta forma de organização do trabalho consiste na ruptura da forma clássica de subordinação, suprimindo o modo comum de emanção de ordens diretas e pessoais do empregador, mas a partir de meios eletrônicos, ou até mesmo sobre o resultado do trabalho (Oliveira, 2019, p. 72).

A reengenharia do contrato de trabalho prestado fora da empresa implica na impossibilidade de separar a causa e os efeitos dos fatos sociais. As novas formas contratuais contrastam com a estrutura jurídica tradicional, sendo que o trabalho só pode ser comparado à informática jurídica. A interligação de sistemas pré-programados faz com que o negócio se realize não entre pessoas conhecidas, mas

entre máquinas e equipamentos, entre preponente e preposto (Hernandez, 2011, p. 139).

Em tais circunstâncias, o conceito clássico de contrato de emprego perde seus contornos predominantes e característicos, o que pode gerar incertezas na aplicação das regras do trabalho subordinado.

Washington Luiz Trindade (2000, p. 15) explica sobre a natureza jurídica.

É possível discutir a natureza jurídica do teletrabalho segundo critérios de interpretação do contrato, pois não se pode afirmar que a autonomia é seu traço característico. A subordinação até mesmo se acentua nessa especial forma de trabalho provocando apenas uma alteração na morfologia típica do trabalho subordinado, o que obriga a uma reconstrução do sistema de indícios até então utilizados para desvendar a dependência ou subordinação.

Segundo Domenico De Masi (2001, p.98), com o desenvolvimento tecnológico, o teletrabalho seria uma consequência inevitável e viavelmente cômoda a muitos trabalhadores.

[...] Muitas das atuais disfunções da família, da sociedade e dos indivíduos decorrem mesmo da forçada separação entre trabalho e vida, imposta pelo modo de produção industrial. Ter amontoado durante duzentos anos os operários nas fábricas, os empregados e executivos nos escritórios condicionou não apenas a sua atividade profissional, mas toda a sua existência. [...] Esta separação não indolor, que destruiu famílias, comunidades e personalidades, estava implícita na estrutura e na cultura da indústria. Junto com os muitos danos causados, ela diligenciou também o progresso [...]. Para milhões de trabalhadores cada vez mais escolarizados e capazes de trabalhar autonomamente o trabalho transformou-se em imaterial e ubíquo, as tecnologias habituais transformaram-se em eletrônicas, as matérias-primas a manejar consistem exclusivamente em informações. Hoje, portanto, é possível trabalhar e viver como e onde se prefere. Muitas pessoas que vemos telefonando com celulares – no carro, na rua, nas praias, nos estádios – são teletrabalhadores sem o saber [...]. Para todas essas pessoas o trabalho e o tempo livre já são uma coisa só, entrelaçada e cômoda.

A partir do referido contexto, é possível constatar que todas as alterações tecnológicas reduziram a mão-de-obra manual e ganharam relevância na seara trabalhista, com o crescimento e expansão tecnológicos.

Nesse viés, a tecnologia traz uma releitura aplicável ao teletrabalho nas formas de subordinação, pois o empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, quando o trabalho ocorre à distância, de maneira menos latente, com relação aos contratos convencionais.

Embora a prestação de serviço do empregado ocorra fora do espaço físico do empregador, é possível identificar a subordinação, típica das relações empregatícias.

Neste caso, a subordinação se encontra mitigada e atenuada na relação de teletrabalho e incide não sobre a pessoa, mas sobre o serviço por ela realizado (Dutra; Villatore, p.142).

A autonomia é certamente um dos pontos positivos do trabalho remoto, pois tem por escopo a liberdade laboral, principalmente em organizações que adotaram horários flexíveis para os membros de suas equipes remotas. Porém, a adoção do teletrabalho com horários rígidos para o cumprimento de tarefas, além do cumprimento integral de jornada, desvirtua e compromete o benefício da implantação do trabalho remoto, amplamente retratado em estudos conduzidos antes da pandemia.

Para Kleber Henrique Saconato Afonso (2017, p. 722-723), “O regime de teletrabalho não obsta o poder diretivo e fiscalizatório do empregador em relação ao empregado, sendo que há plena possibilidade de fiscalização do trabalhador por meios informáticos como *webcam e softwares*.”

Todavia, a celeuma foi apaziguada a partir da vigência da Lei 12.551/2011, que conferiu contornos à nova modalidade de trabalho, acrescentado o artigo 6º da CLT.

O objetivo da norma em comento foi equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meio de meios telemáticos e informatizados com a subordinação tradicional, com o controle e supervisão pessoal e direta. Dessa forma, o teletrabalho foi regulado pela CLT, reconhecendo, portanto, o vínculo empregatício, quando houver os requisitos da relação de emprego (Silva, 2000, p. 54).

A Lei 12.551/2011 trouxe duas ampliações à utilização do teletrabalho: (i) a possibilidade do trabalho à distância, pois antes havia previsão apenas para o domicílio do empregado ser o local de prestação do serviço (artigo 6º, *caput* da CLT); (ii) a possibilidade de os meios telemáticos e informáticos de comando servirem para caracterizar a subordinação jurídica, conforme consignado no artigo 6º, parágrafo único da CLT.

Em face à maior relevância dessa modalidade de vínculo e a constante necessidade do mercado de encontrar relações laborais mais flexíveis, buscou-se a modernização da lei trabalhista sobre o teletrabalho. Entre outras alterações, inaugurou-se a Reforma Trabalhista de 2017.

Assim, a Lei 13.467/2017 passou a trazer o conceito de teletrabalho, no artigo 75-B da CLT, como a prestação de serviço, de forma preponderante, fora do

estabelecimento do empregador e por meio de aparelhos tecnológicos ou informáticos, sem que a atividade seja igualada a trabalho externo. O artigo 75-C trouxe a exigência de previsão específica, no contrato, sobre quais atividades seriam prestadas pelo teletrabalhador.

Por certo, a internet permite aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando ocorreu o último acesso. Esse tipo de controle revela a subordinação do teletrabalho ao comando do empresário, que, inclusive, poderá monitorar a execução de serviço, mesmo quando seja desconectada a rede de computadores.

Ademais, o teletrabalhador encontra-se submetido a um programa informático que é confeccionado pela empresa (ou por ele próprio, como é o exemplo dos desenvolvedores de *software*), que permite dirigir e controlar a sua atividade. Resta-se nítido, neste caso, que o trabalhador está inserido de maneira integral no poder de comando empresarial e nos objetivos do empreendimento.

4.3 O controle por meio de algoritmo

O recrudescimento gradual da tecnologia tornou-se irrefreável, como a comunicação instantânea, a informática e a automação da máquina. Partindo dessas premissas, reverbera-se efeitos em diversas áreas, dentre estas, o modo de controlar o labor executado pelo trabalhador.

Atualmente, os aparelhos tecnológicos permitem o monitoramento dos trabalhadores à distância e, inclusive, a localização, por meio de GPS, de pontos de acesso de *wi-fi*, por *software* desenvolvido com esse propósito.

Por encontrar-se em plena expansão, o algoritmo não tem definição exata, pelo menos por enquanto. Constata-se, portanto, a dificuldade de conceituar a tecnologia e seus avanços. Contudo, o algoritmo, compreendido como um sistema a ser seguido pela rede de computadores, contempla a execução de inúmeras tarefas, podendo ser exercidas em qualquer lugar do mundo.

Diferentemente do que ocorria nas fábricas, nos idos da década de 1970, em que o controle era exercido pelo preposto responsável pela seção, na sede ou filial da empresa, hodiernamente, encontra-se superado, em parte, tal modelo de gestão (Sella, 2002, p. 27).

No período analógico, para que houvesse a identificação de todos os elementos da relação de emprego, necessitavam-se de provas testemunhais, documentais e inspeções *in loco*, entre outros elementos. Porém, no presente momento histórico, com as revoluções da tecnologia, todas as informações estão disponíveis na rede e nas bases de dados das empresas, de forma minuciosa e detalhada, para cada trabalhador, individual ou coletivamente. Assim, esses registros trazem informações, como jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, férias, entre outras.

Sobre esse contexto abstrato de subordinação, Ana Carolina Leme (2019, p. 56) entende que:

O controle já não é realizado pelo confinamento dentro da fábrica, dentro de uma jornada fixa, dentro de uma disciplina linear, de um vínculo jurídico estável, mas sim, de um vínculo etéreo, nas nuvens, emerge, portanto, o contrato realidade-virtual.

As tecnologias despontam as mais variadas experiências para a sociedade. Assim, surgiram as chamadas via plataformas eletrônicas, capazes de conectar as pessoas e fazerem com que os mais variados serviços sejam prestados, de forma rápida eficaz e com ótimo custo-benefício, especialmente para o consumidor.

Atualmente, as plataformas tornam-se indispensáveis nas atividades da sociedade, apresentando poucos requisitos para o acesso, conferindo vantagens expressivas (Woodcock; Graham, 2022, p. 24).

As formas disruptivas de trabalho expõem que a subordinação tecnológica não é mais exercida por uma pessoa sobre a outra, mas ocorre como subordinação algorítmica que... “[...] é aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos” (Woodcock; Graham, 2022, p. 24).

Pode-se dizer que disrupção, no âmbito econômico e dos negócios, é “uma inovação tão gigantesca e ‘fora da caixa’ que faz com que as tecnologias anteriores se tornem obsoletas” (Lucena, 2020, p. 81). Assim, a prestação de trabalho, nesses termos, torna-se impessoal, sendo que não existe um superior hierárquico a quem o trabalhador se reporte.

Segundo o entendimento de André Gonçalves Zipperer (2019, p. 78):

O controle hoje é feito de maneira dispersa, seja pela própria organização algorítmica do trabalho, seja pela dispersão do controle por meio da sua

clientela. O controle é do tipo panóptico difuso, muito mais eficaz do que qualquer controle pessoal. Isso não é exclusivo do trabalho por plataforma: hoje em qualquer *call center* ao final de cada ligação o controle é realizado pelo consumidor, que se transforma em um preposto do empregador sem receber nada por isso.

Os algoritmos atuantes em sistemas informacionais propiciam soluções para os problemas, desde os mais simples até os mais complexos, atuando na gestão de informações.

Portanto, entende-se que a subordinação algorítmica é aquela implementada pelas empresas e organizações, que utilizam um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital e que emitem ordens e comandos ao trabalhador, sob o pseudônimo de sugestões (Castilho, 2020, p. 46).

A subordinação algorítmica é desenvolvida por meio de recursos tecnológicos, sendo que o trabalhador se submete às regras do sistema de aplicativos, pelo qual são utilizados algoritmos estabelecidos pela empresa que administra e controla a plataforma digital.

Nesse sentido, Paulo Cesar Baria Castilho (2020, p. 14) traz o seguinte conceito:

Subordinação algorítmica é aquela implementada pelo empregador a partir de um *software*, ou seja, um programa de computador que, “aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital” tem a capacidade de emitir ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos.

Essa modalidade decorre da reformulação do controle de jornada clássica, considerando a validade dos meios eletrônicos e telemáticos de supervisão e controle.

No trabalho intermediado por plataformas virtuais não é mais o relógio que comanda o trabalho do trabalhador, mas o computador através de gestão programada e centralizada por meio de um algoritmo que define regras e comandos expressos por sinais, aos quais o trabalhador para realizar os objetivos do programa. Trata-se de um passo-a-passo para transformar os dados inseridos em um resultado desejado e que até dispensam o antigo modelo de gestão pessoal do trabalho. A tarefa é entregue ao algoritmo que pode até decidir pela desativação (“dispensa”) do trabalhador mediante rigoroso sistema de avaliação estatística. Aqui o próprio homem é que é o objeto da programação, não o *software* (Kalil, 2019, p. 35).

Assim, referida modalidade de controle de subordinação somente se diferencia da tradicional em razão da modalidade utilizada no controle dos

trabalhadores, que são os algoritmos que abastecem a plataforma digital. Porém, o poder diretivo permanece intacto.

Sobre a temática, Maurício Pallota Rodrigues (2021, p. 54) entende que:

A subordinação se manifesta por meio da presença digital do empregador, pois o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais constituem dados que informam as obrigações contratuais recíprocas. A subordinação deve ser analisada na medida da alienidade do trabalho e deve ser adjetivada como reticular a fim de se destacar a sua evolução conceitual. E as alterações não param por aí. A chegada das empresas de plataformas de intermediação de serviço evidencia como o gerenciamento do trabalho pode ser feito por algoritmos, programáveis para tomada de decisões que, em regra, sequer possibilitam a participação do empregado.

As plataformas digitais de trabalho transformaram sobremaneira as relações laborais e o modo de gerenciamento do trabalho, com a forte tendência do caráter informal. Portanto, tem como característica derivar novos tipos de controle e subordinação, fortalecendo a terceirização de serviços.

Considera-se que, com a utilização de algoritmos, é possível conectar ofertas e demandas em plataforma de comercialização de trabalho. Nesse contexto, as empresas digitais, responsáveis por plataformas e aplicativos, utilizam algoritmos para monitorar, gerenciar, estruturar e executar as relações laborais (Antunes; Flores, 2020, p. 29).

O controle exercido por meio de algoritmo, pelo menos no Brasil, foi impulsionado com a pandemia da COVID-19. Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanini (2022, p. 222) entendem que: “O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil está em acelerada expansão, favorecida pela pandemia da COVID-19, e apresenta linhas de continuidade importantes e de relevantes novidades para o emprego e o trabalho”.

Todavia, o controle por meio de algoritmo não é exclusivo aos trabalhadores que exercem suas funções por meio de plataformas digitais. Ao contrário, encontra-se presente em outras profissões, sendo que o *software* é uma ferramenta apta para realizar o monitoramento, mormente aqueles que laboram à distância.

A título de exemplo, a empresa AMAZON⁴ utiliza sistemas de rastreamento que monitoram a produtividade dos trabalhadores, permitindo controlar o ritmo de trabalho, períodos de ociosidade do trabalhador. A plataforma também aplica

⁴ Disponível em: <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehousefulfillment-centers-productivity-firing-termination>.

automaticamente quaisquer advertências, ou até mesmo rescisões, caso o trabalhador não corresponda com a produtividade exigida

Nesse paradigma, é possível imaginar que a figura do trabalhador de forma presencial está se tornando cada vez mais irrelevante, sendo mais produtivo para as empresas o contrato de trabalho para determinada tarefa. Ademais, não havendo uma relação contratual nos moldes clássicos, o trabalho exercido por meios das redes virtuais pode ser considerado com um grau atenuado de subordinação (Fincato, 2006, p. 91).

Por outro lado, o controle por intermédio de meios telemáticos e remotos tem previsão no artigo 6º da CLT, não alterando o conceito de subordinação. Torna-se nítido que a adoção de plataformas digitais é parte dos meios de controle pelas empresas, logo, não desnatura a natureza jurídica da relação de emprego, incidindo, portanto, as mesmas consequências de uma relação de emprego clássica.

O próximo capítulo explicita as relações entre direitos trabalhistas e o uso da tecnologia, eis que se vivencia rápidas transformações laborais, sendo que enquanto algumas profissões se extinguem, outras surgem, primordialmente em decorrência do avanço tecnológico, dentre outros fatores. Assim, será analisado o direito fundamental do trabalhador em face da automação, sendo este constitucionalmente previsto na Constituição Federal da República de 1988.

5 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA

5.1 Proteção ao trabalho em face da automação

Com a redemocratização do Brasil, marcada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, restou contemplado o valor do trabalho como direito fundamental, a base para a ordem econômica e social.

Sobre o renascimento do Direito Constitucional pátrio, Luiz Roberto Barroso (2017, p. 284) ensina que “A Constituição de 1988 foi capaz de promover, de maneira bem-sucedida, a travessia de um regime autoritário, intolerante e, por vezes violento para um Estado democrático de direito.”

A Constituição de 1988 consagrou um amplo espectro de proteção trabalhista, ao elencar, em seu artigo 7º, *caput*, alguns direitos fundamentais destinados a todos os trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Desse modo, sobre a inclusão das normas protetivas dos trabalhadores em âmbito constitucional, Lucia Helena de Souza Doniak e Silvana Souza Netto Mandalozzo (2012, p. 934) ensinam o exposto a seguir.

Com o objetivo de igualdade e melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, os direitos prescritos no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil visam proteger os direitos e garantir a retribuição ao trabalhador pela sua força física ou intelectual colocada à disposição de pessoa física ou jurídica, entidade privada ou pública.

Os direitos fundamentais expostos no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especificamente, o artigo 7º, inciso XXVII, que é o objeto do presente capítulo, trouxe a proteção em face da automação de forma inédita, na forma da lei. Contudo, decorrido muitos anos da promulgação da Constituição de 1988, referido artigo não foi regulamentado.

Sob tal concepção, Luciano Martinez e Luciana Maltes (2017, p. 3) afirmam o que segue.

Inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que, em seu art. XXIII, estabelece que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”, o direito fundamental à proteção em face da automação apresentou-se como uma preocupação de proteger o trabalhador das ameaças da automação sobre sua saúde, sua segurança e, obviamente, seu emprego

A despeito de a automação encontrar-se presente no cotidiano, o termo em si tem sido timidamente abordado pela literatura jurídica, em especial, pelo seu amplo espectro, dificultando a obtenção de seu real significado. A automação, porém, pode ser definida, segundo o dicionário *Oxford Languages*, como: “um sistema em que os processos operacionais em fábricas, estabelecimentos comerciais, hospitais, telecomunicações, são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos.”

A origem do termo vem do grego *autómatos*, que significa mover-se por si ou que se move sozinho. É um sistema que emprega processos automáticos que comandam e controlam os mecanismos para seu próprio funcionamento (Enciclopédia Significados).

Ainda, segundo o dicionário brasileiro da língua portuguesa Michaelis, a automação é um sistema que faz uso de técnicas computadorizadas ou mecânicas, com o objetivo de dinamizar e otimizar todos os processos produtivos dos mais diversos setores da economia.

Nesse contexto de gestão customizada, ou seja, de execução automática de tarefas industriais ou científicas sem intervenção humana intermediária, a proteção em face da automação foi lançada no rol dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas. O intuito foi conter a ação impulsiva provocada pelo uso desenfreado de novas tecnologias (José Filho, 2012, p. 87).

Com a finalidade de compreender o percurso histórico, impende destacar que, inicialmente, a Subcomissão de Ciência e Tecnologia e da Comunicação manifestou a preocupação com os impactos nocivos advindos das inovações tecnológicas, na Assembleia Nacional Constituinte em 1987.

A redação original do referido anteprojeto assim dispunha:

Art. 7º - As normas de proteção aos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria de seus benefícios. I - Participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação, mediante a redução da jornada de trabalho e/ou a distribuição dos benefícios decorrentes do aumento de produtividade gerada pela automação; II - Reaproveitamento de mão-de-obra e acesso a programas de reciclagem prestados pela empresa, sempre que o processo de automação por ela adotado importar em redução ou eliminação de postos de trabalho e/ou ofício; III - Participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos a implantação de sistemas de automação; IV - Participação dos trabalhadores em comissões que visem eliminar a insalubridade dos locais de trabalho.

Depreende-se que o anteprojeto visava a proteção não apenas em face da automação, mas de algo bem mais abrangente, que possibilitaria aos trabalhadores se resguardarem de todos os tipos de tecnologia que viessem a fazer parte do mercado de trabalho. Havia uma preocupação com relação à participação dos trabalhadores nos processos que introduzissem novas tecnologias no âmbito empresarial, com o fito de evitar as consequências maléficas das inovações tecnológicas.

Nessa esteira, sobre o processo reducionista do tema em análise, Elias Norberto da Silva (1996, p. 98) adverte que:

É possível concluir que, ao longo do processo constituinte, houve a retirada da possibilidade de participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação, bem como da influência destes na formulação de políticas relacionadas à introdução de novas tecnologias.

Contudo, na comissão temática, após intensos debates, a matéria recebeu diversas emendas, resultando na redação atualmente vigente. Verifica-se que o processo constituinte, considerando a evolução das novas tecnologias, deve se atentar para a possibilidade de que essa proteção não fomenta o entrave para o progresso que, em última análise, viria a prejudicar o conjunto da sociedade e, portanto, os próprios trabalhadores (Assembleia Nacional Constituinte, 1987).

Registra-se que, na tentativa de regulamentar a matéria em estudo, o Senador Fernando Henrique Cardoso propôs o Projeto de Lei 2.902 de 1992. Este projeto previa a tipificação das demissões geradas pela automação e a criação de centros de pesquisa e comissões, com o objetivo de qualificar os trabalhadores, entre outras medidas. Porém, este projeto foi arquivado em 2009 (Brasil, 1992).

Nessa diretriz, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 erigiu a proteção em face da automação como um direito fundamental, demonstrando a intenção do constituinte de estabelecer um patamar mínimo, no que se refere às relações laborais.

Portanto, o estudo da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho demanda a sua contextualização e conceito, que serão analisados a seguir.

Esclarece-se, por oportuno, que os direitos fundamentais são, em alguma medida, “expressão” dos direitos humanos. Dessa maneira, “os direitos fundamentais, de certa forma, são também sempre direitos humanos, haja vista que o titular de

ambas as categorias, independentemente do modo de representação, é sempre a pessoa” (Sarlet, 2006, p. 42).

Todavia, ainda que seja possível a aproximação conceitual, é incorreto afirmar que os direitos fundamentais se encontram em idêntica proporção aos direitos humanos, ou seja, essas prerrogativas são próximas e não idênticas. Dessa forma, os direitos humanos antecedem o Estado, bem como possuem característica universal. Diferentemente, quando se fala de direitos fundamentais, deve-se partir da premissa de que o Estado é condição para a existência desses direitos (Duque, 2014, p. 62).

No contexto dos direitos humanos, Cléber Lúcio de Almeida, em uma live, preconizou que “é necessário incluir os direitos humanos no discurso jurídico diariamente, especialmente na aplicação e na interpretação da norma que compõe o arcabouço jurídico dos tratados internacionais” (Instituto Edésio Passos, 2021).

Nessa perspectiva, há o fenômeno da universalização dos Direitos Humanos em tratados internacionais, tendo como ápice a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Ocorreu, a seguir, outro fenômeno jurídico, conhecido como o da internalização desses direitos nos textos constitucionais como direitos fundamentais (Barroso, 2018, p. 230).

Em breve síntese, os direitos fundamentais dizem respeito àqueles direitos da pessoa, positivamente reconhecidos pelo direito constitucional, ao passo que os direitos humanos fazem referência a posições jurídicas de direito internacional, destinadas a todos os povos e em qualquer tempo (Sarlet, 2006, p. 35-36).

A eficácia dos direitos fundamentais instrumentaliza-se sob duas vertentes, horizontal e vertical. Na perspectiva vertical, a aplicabilidade dos direitos fundamentais é voltada às relações com o Estado, com a finalidade de limitar sua intervenção nas relações privadas, bem como o dever de não intervir e garantir o cumprimento dos direitos constitucionalmente previstos.

Cumpra ao Estado, portanto, promover meios aptos a viabilizar os Direitos Fundamentais, pois é inquestionável que seus reflexos irradiam para inúmeras questões que envolvem o contexto social.

Na visão de Júlio Ricardo Amaral (2008, p. 253):

Embora os direitos fundamentais tenham sido concebidos originariamente como estatuto jurídico de proteção do cidadão em face do Estado, tais direitos tendem a tutelar a liberdade, autonomia e segurança das pessoas perante os demais membros do corpo social.

A teoria da eficácia horizontal, nas lições de Paulo Bonavides (2001, p. 339), “(...) foi desenvolvida na Alemanha em 1958, tratou pioneiramente da possibilidade da eficácia dos direitos fundamentais, cidadão/cidadão, onde ambos são titulares dos mesmos.”

Com a evolução da sociedade, percebeu-se que, na esfera privada, havia graves violações de direitos fundamentais no Direito, pois as relações jurídicas eram estabelecidas entre pessoas desiguais, situações que até então eram percebíveis com relação ao Estado.

Na mesma vertente, Ingo Sarlet (2010, p. 12) adverte sobre a importância da proteção estatal com relação ao indivíduo mais frágil social e economicamente.

No Estado Social de Direito não apenas o Estado ampliou suas atividades e funções, mas também a sociedade cada vez mais participa ativamente do exercício do poder, de tal sorte que a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 regulamenta os direitos fundamentais e estabelece, no artigo 5º, § 1º, que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Dessa forma, em regra, as normas constitucionais com carga de direitos fundamentais não dependem de regulamentação posterior por parte do Estado, para surtirem os efeitos preconizados constitucionalmente.

Ressalta-se, portanto, que a aplicação da norma não se confunde com a sua eficácia imediata. As normas constitucionais são classificadas como normas de eficácia plena, de eficácia contida e limitada (Silva, 2015, p. 102). A aplicabilidade imediata implica na incidência das relações jurídicas, independentemente de qualquer outra condição para sua eficácia. Ou seja, são normas de plena eficácia jurídica, são válidas por si só e não dependem de complementação para surtir efeitos.

Normas de eficácia plena, com aplicabilidade direta, imediata e integral, estão aptas a produzirem os efeitos desde o seu nascedouro, ou seja, independem de outro documento normativo para complementá-las. As normas constitucionais de eficácia contida têm aplicabilidade direta e imediata, mas não de forma integral, sendo que poderão ter sua abrangência reduzida por legislações posteriores (Silva, 2015, p.103).

As normas de eficácia limitada, por sua vez, são as que apresentam aplicabilidade mediata, sendo assim, somente produzem os efeitos plenos, após regulada por ato do poder legislativo. Ou seja, a norma posterior viabilizará o exercício do direito previsto e, enquanto tal norma não for regulamentada, não surtirá os efeitos preconizados constitucionalmente.

No âmbito do Direito do Trabalho, a eficácia dos direitos fundamentais é de suma importância, pois o ponto nevrálgico da tutela não é o indivíduo, mas o trabalhador, cuja dignidade deve ser observada nessa relação.

Contudo, as normas que consagram os direitos sociais, econômico e culturais são, para parte da doutrina, normas programáticas. Segundo José Joaquim Gomes Canotilho (2003, p. 474): “As constituições condensam, nestas normas programáticas, princípios definidores dos fins do Estado, de conteúdo eminentemente social. A relevância delas seria essencialmente política sobre os órgãos competentes”.

Portanto, normas programáticas são aquelas em que o constituinte não regula diretamente os interesses ou direitos nela consagrados, limitando-se a traçar princípios norteadores a serem cumpridos pelos Poderes Públicos (Legislativo, Executivo e Judiciário) como programas das respectivas atividades, pretendendo à consecução dos fins sociais pelo Estado (Silva, 2015, p. 43-44).

Acerca da falta de efetividade dos direitos fundamentais, Virgílio Afonso da Silva (2014, p. 89) acrescenta o exposto a seguir.

A falta de investimento em áreas com a da saúde, da educação e da moradia, a falta ou o descumprimento de políticas públicas, o desvio de verbas públicas, dentre outros fatores, contribui para a falta de efetividade dos direitos fundamentais sociais. Assim, a satisfação dos direitos fundamentais, pretendida pela Constituição, muitas vezes não se reproduz na realidade das pessoas.

A ineficácia dos direitos fundamentais é experimentada em relação aos direitos sociais, os quais requerem atuação positiva por parte do Estado para se concretizarem, especialmente no Direito do Trabalho. Isso porque o ponto nevrálgico da tutela não é o indivíduo, mas o trabalhador, cuja dignidade deve ser observada nessa relação.

Não obstante se tratar de direito fundamental, a proteção diante da automação tem sua aplicabilidade e eficácia negada por parte da doutrina, que entende ser

necessária regulamentação posterior por lei infraconstitucional, tendo por escopo a proteção do trabalhador em face as constantes modernizações tecnológicas.

Nesse contexto, Wagson Lindolfo José Filho (2012, p. 87), preceitua que [...]:

De início, a norma insculpida no art. 7º, inciso XXVII, da CF, é classificada como norma de eficácia limitada, justamente por depender da emissão de uma normatividade futura, em que o legislador ordinário, entregando-lhe a eficácia, mediante lei, lhe dê capacidade de execução em termos de regulamentação dos interesses visados.

A proteção em face da automação é uma previsão inusitada na legislação constitucional nacional, vislumbrando um progresso tecnológico extraordinário. Em áreas como a informática, robótica e outras, todavia, é dispositivo que depende de regulamentação do legislador ordinário, para proteger o mercado e o ambiente de trabalho (Barroso, 2017, p. 327).

Assim, há uma lacuna, um vácuo legislativo na concretização do direito fundamental do trabalhador que, para Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 139): “a previsão constitucional não é autoaplicável dado que transfere para a lei a adoção de critérios através dos quais será cumprida a sua diretriz destinada a promover a proteção dos trabalhadores em face da automação”.

Nos ensinamentos de Luís Eduardo Günther, Marco Antônio César Villatore e Adriana Calvo (2023, p. 259), “A aplicação da tecnologia à indústria, especialmente, dá origem aquilo que hoje chamamos de automação.”

Portanto, com as novas tecnologias vivenciadas amplamente e com a utilização desses recursos pelas empresas em grande parte no seu cotidiano, verifica-se que existe uma árdua tarefa para efetivar as novas frentes de trabalho em face da automação. As novas tecnologias (a internet e os dispositivos móveis) tornam muito mais rápido e preciso identificar a execução do trabalho, a duração, os movimentos, o produto entregue, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas.

Nesta vertente, Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli e Silvana Souza Netto Mandalozzo (2020, p. 19) acrescentam que: “Vale ressaltar que o avanço tecnológico e a automação contribuíram para essa redefinição da divisão do trabalho, ao imporem novas formas de gerenciamento que buscam produtividade e qualidade, aliadas a um baixo custo”.

Nessa fase de inquietações e transformações no mundo do trabalho, decorrentes das repercussões sociais da revolução tecnológica, é necessário que se mantenham normas vigentes com aplicabilidade imediata para que não exista entrave na aplicabilidade do direito e haja, conseqüentemente, a correta distribuição da justiça.

5.2 A normatização em face da automação

O direito fundamental consubstanciado no artigo 7º, XXVII da Constituição Federal retrata a preocupação do constituinte em proteger o trabalhador dos efeitos e dos resultados nocivos das inovações tecnológicas que decorrem da automação.

Dessa forma, quando o legislador apontou, ao final da Assembleia Constituinte, para que a redação do artigo fosse a proteção em face da automação, na forma da lei, entendeu que a modernização tecnológica, dado ao seu próprio dinamismo, merece ser tratada por meio de lei ordinária. Assim, não seria conveniente que o texto constitucional, de forma definitiva, inibisse o seu desenvolvimento (Santos, 2015, p. 96).

Ao tratar de medidas legislativas destinadas à proteção frente às inovações tecnológicas, impende destacar a relevância da iniciativa do Projeto de Lei 4.224 de 1998, do Deputado Aldo Rebelo, posteriormente convertida na Lei 9.956 de 2000, que, no artigo 1º preceitua: “fica proibido o funcionamento de bombas de autosserviço operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimento de combustíveis, em todo território nacional.” Tal medida impacta diretamente na proteção do trabalhador, em face da automação do mercado de trabalho, ainda que não possua referência específica. Contudo, nesse caso, o tema não é recente, sendo que, em diversos países, houve extinção de profissões.

Estipulou-se uma proibição que permanecerá até o advento de outra norma que colida com essa ou que a revogue. Evitou-se, incontestavelmente, dispensas de muitos trabalhadores, incentivando, com referida atuação legislativa, a defesa dos postos de trabalho frente a automação. Todavia, o debate não se encerra, segundo o dizer de Otavio Calvet (2021).

O problema, portanto, não diz respeito à possibilidade desta modificação, nem de sua oportunidade, pois não se pode tentar, por lei, manter postos de trabalho tal qual um retrato estático da realidade social. Fosse assim, ainda teríamos cocheiros, operador de telégrafo e um sem-número de profissões extintas com o avançar da tecnologia.

Considerando a relevância do tema, ainda que referida lei necessite de adaptações, levando em consideração os tempos de tecnologia pujante, quando foi promulgada, cumpriu o propósito constitucional do artigo 7º, inciso XXVII.

Na mesma proposta, a Lei 14.970 de 2005, do Estado do Paraná, proibiu a utilização de catracas eletrônicas, máquinas de emissão de bilhetagem eletrônica de transporte coletivo, pertencentes à empresa que, mediante concessão ou permissão, explora linhas urbanas, metropolitanas, municipais e intermunicipais, pelo prazo de 25 anos. Caso essa disposição fosse descumprida e ocorresse a dispensa de cobradores ou emissores de bilhetes, a empresa teria a concessão e a permissão automaticamente canceladas.

Porém, optou-se pela proibição, de forma precária, da automação em determinado setor econômico. Segundo Luciano Martinez (2018, p. 78): “(...) referida lei não harmoniza os princípios da livre iniciativa e do trabalho, mas escolhe um em detrimento do outro, motivando a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3690.”

Na ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 3690, proposta pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) contra referida Lei Estadual, teve-se como um dos fundamentos a invasão da competência privativa da União em legislar sobre transporte, conforme prevê o artigo 22, inciso XI da Constituição Federal. Entretanto, a ADI perdeu seu objeto após a revogação da lei no ano seguinte a sua promulgação. A Lei 14.970/2005 foi revogada pela Lei 5.140/2006.

Nesse caminho, ante a inefetividade na norma constitucional, instituída desde 1988, foram elaborados alguns projetos de lei, com a finalidade de conceder efetividade a proteção em face da automação. Assim, serão analisados, em razão do pioneirismo, os Projetos de Lei 790/1991 e 2.313/1991.

O Projeto de Lei 790/1991, de iniciativa do deputado federal à época, Freire Junior, dispunha no artigo 1º: “O empregado receberá em dobro a indenização, a que tiver direito, quando sua despedida decorrer de automação”.

Denota-se, portanto, que, no projeto de lei anteriormente exposto, a intenção legislativa foi a preservação dos postos de trabalho, ante a latente substituição da mão de obra humana por máquinas.

O Projeto de Lei 2.313 de 1991, de iniciativa do então Deputado Federal Luiz Soyer, consignou três artigos sobre a temática:

Art. 1 Os trabalhadores urbanos e rurais não poderão ser demitidos em face de automação na empresa, correspondente aos serviços prestados pelos servidores.

Art. 2 A empresa deverá promover, durante o período mínimo de 90 (noventa) dias, o treinamento dos trabalhadores afetados pela automação implantada, com vistas ao seu aprendizado e adaptação a uma nova modalidade de serviço.

Art. 3 Os trabalhadores de que trata o artigo anterior, que não puderem ser remanejados para outra(s) atividade(s), por motivos pertinentes aos interesses da empresa, serão aposentados com direito a vencimentos proporcionais ao tempo de serviço.

As proposições do Projeto de Lei em exame estabeleceram importantes medidas protetivas, prevendo também a possibilidade de aposentadoria, caso não houvesse compatibilidade com as novas tecnologias implementadas no âmbito empresarial, conferindo ao trabalhador medidas protetivas que coadunam com o valor social do trabalho.

Destaca-se, portanto, que houve algumas iniciativas para normatizar o artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, podendo-se citar os Projetos de Lei 354/1991, 2.902/1992, 3.053/1997, 34/1999, 1.366/1999, 2.611/2000.

Em breve análise, referidos Projetos de Lei tratavam da necessidade de negociação prévia para reduzir os danos causados aos empregados, no momento da dispensa do operário em decorrência da automação. Levaram em conta também mecanismos para requalificar e reenquadrar os trabalhadores e a inclusão de disciplinas sobre avanços da informática, desde os ensinos escolares (fundamentais e médios) (Santos; Soares, 2015, p. 95).

No que se refere às políticas de inserção, Luciano Martinez e Mariana Maltez (2017, s/p.) apontam que é “Relevante destacar a importância que diversos cursos técnicos e de capacitação já são ofertados pelos centros Técnicos de Ensino (SENAI e SENAC) instituições que exercem um papel importantíssimo em meio a essa necessidade de (re)qualificação da mão de obra.”

Nessa perspectiva, em virtude da pertinência contemporânea, citam-se dois Projetos mais recentes, o Projeto de Lei 1.091/2019, e o Projeto de Lei 4.035/2019, que tratavam da temática, apontando-se alguns itens relevantes.

O texto do Projeto de Lei 1.091/2019, de autoria do então Deputado Federal Wolney Queiroz, dispõe, no § 1º, que:

§ 1º. Para os efeitos desta lei, considera-se automação o método pelo qual se utilizem quaisquer equipamentos, mecanismos, processos ou tecnologias para realização de trabalho, ou para seu controle, com reduzida ou nenhuma interferência humana (Brasil, 2019)

Reconhece, portanto, a presença da automação em inúmeros ramos empresariais, identificando os mecanismos e processos tecnológicos, considerando que podem ocorrer com a ingerência humana, ainda que de forma reduzida ou em sua total ausência, com a operação autônoma de equipamentos e dispositivos e com a supervisão da própria máquina.

Na sequência, o projeto prevê, no § 2º: “O Ministro do Trabalho editará portaria discriminando, em rol exauriente, todos os métodos considerados de automação, nos termos do parágrafo anterior, e a atualizará anualmente.”

Sem a pretensão de analisar a efetividade da lista a ser elaborada pela autoridade apontada, ao que tudo indica, em decorrência do grande impacto que o tema suscita, parece ser missão impossível elaborar uma lista exaustiva com todos os métodos de automação.

Merece atenção o artigo 2º, que consigna a importância da negociação coletiva nas empresas que pretendem implementar a automação, nestes termos: “A adoção ou implantação da automação, conforme definida nesta Lei, será obrigatoriamente precedida de negociação coletiva com o sindicato representativo da categoria profissional.”

Denota-se que o legislador expôs, no artigo analisado, a importância da representatividade das entidades sindicais, tanto do âmbito patronal, como no laboral, promovendo a efetividade do valor das relações laborais, sobretudo o cumprimento das normas protetivas do trabalhador.

O Projeto de Lei 4.035 de 2019, por seu turno, de iniciativa do então Senador Paulo Paim, ampliou a responsabilização solidária empresarial em face a automação, contemplando pessoas naturais, pessoas jurídicas e entes despersonalizados. É o que preceitua referida norma.

Art. 1º Todas as pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados, que adotem programa de automação de sua produção são responsáveis pela proteção do direito ao trabalho dos seus trabalhadores.
Parágrafo único. As pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados são solidariamente responsáveis pelos trabalhadores da cadeia de produção de bens e serviços da qual participam, nos termos desta lei (Brasil. Senado, 2019).

Ressalta-se a abrangência dos atores patronais, na ocasião da dispensa do trabalhador e, conforme dispõe o artigo 2º: “[...] somente ocorrerá mediante negociação coletiva e a adoção de medidas para reduzir os impactos negativos da implementação da automação” (Brasil, 2019).

Sem dúvidas, o legislador pretendeu conferir efetividade normativa, reforçando o papel central dos sindicatos, com a defesa da classe obreira, sobretudo em relação aos valores democráticos.

As inovações tecnológicas, com a utilização da automação, utilizadas nos diversos setores da economia, tornou-se fonte geradora de novos trabalhos, alterando os processos produtivos de modo gradual e constante, fenômeno que se ampliou em velocidade e extensão imensuráveis com a Quarta Revolução Industrial. O tema é antigo e paradoxalmente novo ao mesmo tempo. Não existe fórmula mágica para solucioná-lo, todavia, o ponto de partida é definir, em linhas gerais, o alcance da proteção constitucional em face da automação, sendo que existe inequivocamente um vácuo deste comando constitucional.

5.3 Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 73

O ordenamento jurídico rege as relações humanas, criando mecanismos para a solução dos conflitos sociais. Não é por outra razão que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra, no artigo 5º, inciso XXXV, o princípio pelo qual nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da análise do Poder Judiciário.

Entrementes, o propósito erigido no artigo 7º, inciso XXVII, não foi efetivado pelos projetos analisados no tópico anterior. Não se olvida que a norma infraconstitucional que alçou o objetivo constitucional foi a Lei 9.956 de 2000, versando sobre a proibição de autosserviços nos postos de gasolina em âmbito nacional.

Para alguns doutrinadores, o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, deve ser analisado sistematicamente, sendo que o direito é um conjunto em que a norma não pode ser interpretada de forma isolada. Desse modo, o referido artigo comporta a interpretação à luz de todo o arcabouço jurídico, a exemplo do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Destarte, segundo Wagson Lindolfo José Filho (2012, p. 82), “[...] ao interpretar um direito fundamental, como é o caso da proteção em face da automação, deve-se buscar esgotar todo o seu conteúdo normativo, com o fim útil de maximizar as potencialidades axiológicas ali subentendidas.”

Não obstante, decorridos longos anos da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o escopo da norma pretendida se encontra limitado e, ainda que com todas as tentativas legislativas em regulamentá-la, até o presente momento não tem efetividade.

Acerca da conquista dos direitos fundamentais trazida pelo constituinte de 1988 e a posterior inefetividade no seu comando, Luciano Martineli (2018, p. 45) adverte sobre texto da Constituição.

Na Constituição de 1988 a previsão de uma proteção “em face” da automação, da forma como foi escrita, trouxe, novamente, a falsa ideia de que a automação seria um fenômeno que deveria ser combatido. Ocorre que, passados tantos anos da positivação deste direito fundamental, reconhece-se que a automação é uma necessidade da atual sociedade tecnológica e globalizada e, também, um processo contínuo e inerente na vida laboral que não se tem como impedir.

Apesar de não possuir eficácia plena, as normas constitucionais de eficácia limitada apresentam um mínimo de eficácia, que consiste em poder servir de norte ao legislador infraconstitucional surtido efeito paralisante, ao inibir qualquer atuação antagônica (Santos, 2010, p. 141).

Sucedese que, em virtude da falta de implementação da norma criada, surge o problema de políticas públicas aptas a efetivarem o direito em face da automação. Impende destacar que o assunto foi tratado pelo Supremo Tribunal Federal no mandado de injunção 618 proveniente de Minas Gerais.

Em breve análise, trata-se da dispensa de um funcionário do banco do Estado de Minas Gerais, que foi contratado em 1992 e exonerado em 1998. Em suas razões, o trabalhador alega que a dispensa ocorreu em razão da automação e das inovações tecnológicas da agência bancária em que exercia suas funções (Brasil, 2014).

O trabalhador sustenta ainda que a finalidade do remédio constitucional e o pedido de procedência é para que se determine a elaboração de lei que regule o artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que trata da proteção em face da automação. Ainda, em suas razões, o trabalhador informa que a ausência de regulamentação inviabilizou o exercício de seu direito trabalhista, previsto constitucionalmente, acarretando sua dispensa (Brasil, 2014).

A Ministra relatora do caso, Carmen Lúcia Antunes Rocha, rejeitou a tese trazida pelo trabalhador, sob o argumento que a comunicação de dispensa é em razão das “inovações tecnológicas”, e não da “automação”. Segundo a Ministra, são conceitos diferentes, logo não tem amparo no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, vez que referido artigo trata somente a proteção em face da automação.

Restou decidido que “para ser admissível o mandado de injunção seria necessário a demonstração da existência de norma constitucional dependente de regulamentação e da impossibilidade de exercício de direito assegurado na Constituição da República pelo impetrante” (Brasil, 2014).

Cabe esclarecer que o mandado de injunção, previsto no artigo 5º, inciso LXXI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é uma garantia concedida sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania. Dessa forma, cabe ao STF o processo e julgamento originário do mandado de injunção, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, das mesas de uma dessas casas legislativas, do Tribunal de Contas da União, de um dos Tribunais Superiores, ou do próprio STF (Barroso, 2018, p. 280).

Em que pese o impetrante valer-se do remédio constitucional adequado, a Corte Suprema conferiu à norma interpretação literal, de modo restritivo, atribuindo ineficácia ao mandado de injunção, por entender que automação e inovações tecnológicas são conceitos distintos.

Adverte-se, todavia, que inovação tecnológica e automação são expressões que se relacionam, sendo que a automação decorre da inovação tecnológica. Neste contexto está o entendimento de Adriane Reis de Araújo (2019, p. 490). “O desenvolvimento tecnológico e a automação estão na gênese do Direito do Trabalho, o qual é produto cultural da Revolução Industrial, concebido para garantir condições mais modernas, porém civilizadas de gestão de força laboral.”

A relação entre as inovações tecnológicas e o trabalho não se resolvem optando-se por um em detrimento de outro, sendo necessário harmonizar ambos os institutos. Dessa sorte, permite-se que os benefícios da tecnologia, que vão desde a redução dos custos de produção à própria perspectiva de alívio da penosidade dos

trabalhos executados pelo trabalhador, sejam aperfeiçoados, enquanto seus malefícios, notadamente o desemprego, sejam prevenidos, ou pelo menos minimizados.

Nessa perspectiva, ante a magnitude do assunto, a Procuradoria Geral da República ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, perante o Supremo Tribunal Federal (ADO 73), apontando o atraso do Congresso Nacional em regulamentar dispositivo da Constituição da República Federativa do Brasil, que confere “aos trabalhadores urbanos e rurais o direito social à proteção em face da automação.” A ação tem como relator o Ministro Luís Roberto Barroso (Brasil, 2022).

Nas razões trazidas, o Procurador Geral da República partiu da premissa do estudo realizado pela consultoria McKinsey, em 2017, “que estimou a perda de até 50% dos postos de trabalho, no Brasil, em razão da automação, bem como em decorrência da utilização da tecnologia da informação e da inteligência artificial” (Brasil, 2022). Considerou que “[...] a COVID-19 intensificou a automação dos postos de trabalho, que segundo o Fórum Econômico Mundial houve aceleração em 68% de tarefas automatizadas no Brasil” (Brasil, 2022).

Observa-se que a ascensão da automação era uma tendência em diversos setores empresariais, mesmo antes da pandemia. Contudo, essa realidade encontra-se em franca escalada, dada a rapidez com que o quadro pandêmico modificou e acelerou os métodos de produção de trabalho.

Ainda da análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade 73 extrai-se: “A automação que a norma constitucional busca proteger pode ser conceitualmente entendida como ‘fenômeno ligado à tecnologia’ consubstanciado ‘pela mecanização do sistema produtivo através do uso de máquinas e robôs para o desempenho de certas atividades, notoriamente em substituição (parcial ou total) ao trabalho humano’ (Brasil, 2022).

Entrementes, ante a inexistência da regulamentação infraconstitucional, nas experiências laborais, ocorrem impactos advindos das modernizações tecnológicas e a mora legislativa não socorrerá os prejuízos causados ao longo do tempo. Dessa forma, a interpretação do direito fundamental em face da automação necessita de uma interpretação sob a ótica da velocidade, impactos e os desdobramentos do avanço tecnológico, em que pese a boa tentativa da Procuradoria Geral da República em acusar a mora do legislador e, conseqüentemente, socorrer um direito fundamental inanimado.

Esclarece-se, por oportuno, que a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) é a ação pertinente para tornar efetiva norma constitucional, em razão de omissão de qualquer dos Poderes ou de órgão administrativo. É combater uma doença chamada pela doutrina de “síndrome de inefetividade das normas constitucionais” (Lenza, 2022, p. 217).

Como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 possui grande amplitude de temas, algumas normas constitucionais necessitam de leis que a regulamentem. Assim, o artigo 103, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê que, declarada a inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao poder competente para a adoção das providências necessárias. O que se busca nesse artigo é conferir efetividade à norma constitucional de eficácia limitada, aquela que não surtiu os efeitos esperados (Lenza, 2022, p. 218).

Dessa forma, o direito fundamental à proteção em face da automação merece uma abordagem de acordo com o impacto tecnológico, não se limitando, contudo, apenas à extinção dos postos de trabalho. Com toda a evolução tecnológica, os maquinários de última geração não se mantêm por si só, sendo que a intervenção humana se demonstra indispensável.

A proteção em face da automação encontra-se prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tal como, a livre iniciativa (artigo 1º, IV) e o incentivo ao desenvolvimento tecnológico (artigo 218). A proteção em face da automação não tem o condão de obstaculizar o progresso tecnológico, mas harmonizar ambos os fenômenos. 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 (Martinez, 2017, p. 87).

Nessa frente, contemplando o viés translacional, esta pesquisa propõe repensar a inclusão de cláusulas em Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente no Sindicato da Indústria de Material Plástico (SIMPEP), para regulamentar os processos de automação que coloquem em risco o trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores, desse segmento, conforme exposto no Apêndice A.

O próximo capítulo trata da apresentação do estágio de imersão realizado no Instituto Edésio Passos, com a finalidade de aprimoramento da presente dissertação.

6 APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO DO ESTÁGIO DE IMERSÃO

O estágio de imersão prático-profissional desta pesquisadora, como quesito obrigatório do mestrado em direito, desenvolveu-se no período de 24 de julho de 2023 a 09 de agosto de 2023, por meio do convênio formado com o Instituto Edésio Passos, com a orientação do Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli, totalizando 60 horas de atividades.

O Instituto Edésio Passos é uma associação sem fins lucrativos, com a finalidade de, dentre outras que viabilizam o amparo civilizatório, desenvolver projetos e ações com valores democráticos, garantindo a expansão dos direitos sociais e trabalhistas.

A interação e a vivência do estágio ocorreram de forma interdisciplinar, com debates acerca das novas modalidades dos contratos de trabalho, após a Reforma Trabalhista, com a diversidade de pesquisadores. Para fins de delimitação do objeto de pesquisa e tendo em vista que o tema é contratação de pessoas jurídicas nas empresas de tecnologia da informação, selecionaram-se seminários, debates referências e coletas de dados que buscassem o aprimoramento do objeto da pesquisa.

Com relação à definição do lapso temporal desta etapa da pesquisa, delimitou-se o período de agosto, setembro e outubro de 2023, meses consecutivos, nos quais houve produtivos debates.

Em breve contexto histórico, extraído das pesquisas realizadas no setor da tecnologia da informação, a professora socióloga da Universidade Federal do Paraná (UFPR) demonstra que, na década de 1990, as atividades de *software* de fato ganharam destaque no estado do Paraná.

Na década de 1990, a economia paranaense se diversifica e se complexifica ainda mais ao inserir-se na economia internacional. Tal inserção ocorreu sob o viés da globalização neoliberal e a partir da guerra fiscal e concessões, atraindo a indústria automobilística para o estado. Nesse contexto e no compasso das mudanças políticas e econômicas nacionais e globais, o segmento da indústria da informática também se desenvolveu (Bridi, 2011a, p. 13).

Em 2001, o Paraná já era considerado o segundo polo de produção de *softwares* do país, com cerca de 700 empresas (Bridi, 2011, p. 47).

Conforme pesquisa coletada, existente na presente data, da Agência Estadual de Notícias, publicada em 14 de agosto de 2020, a mostra de pesquisa Tech Report

2020, pela Associação Catarinense de Tecnologia (Acate) e pela empresa big data Neoway, demonstram aumento expressivo no que se refere ao crescimento nas empresas de tecnologia da informação, conforme pode ser analisado no trecho a seguir (Agência Estadual de Notícias do Paraná, 2020).

O número de empresas de base tecnológica no Paraná passou de 19 mil, em 2018, para 19,6 mil em 2019. No quadro geral, o Paraná é o quarto estado com o maior número de empresas, atrás de São Paulo (122,7 mil), Rio de Janeiro (30,3 mil) e Minas Gerais (26,3 mil).

De acordo com análise quantitativa, com dados previamente existentes, extrai-se a seguinte constatação:

No Brasil, grandes empresas multinacionais e estatais concentram 50% do trabalho no setor de *software*. Essas empresas representam 4% do setor no Brasil, o qual é majoritariamente formado por micro, pequenas e médias empresas distribuídas por todo o país, as quais produzem *software* por encomenda, empregando em torno de um milhão de trabalhadores e sendo responsáveis por mais de 50% da força de trabalho empregada (Lima, Oliveira, 2017).

Em pesquisa realizada no Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação de Curitiba (SINDPD), não foi possível extrair informações referentes à majoração de trabalhadores que constituem pessoas jurídicas ou as modalidades de contratação pelas empresas de tecnologia da informação.

Por outro lado, o Sindicato da Categoria Profissional do Estado São Paulo (SINPDSP), em 6 de outubro de 2023, “protocolou um pedido de compartilhamento de informações ao Ministério do Trabalho com o objetivo de combater a precarização e a pejetização do Setor de Tecnologia da Informação (TI) em São Paulo”.

Segundo o presidente do SINPDSP (Central dos Sindicatos Brasileiros, s.n.), Antônio Neto:

O setor de tecnologia da informação tem apresentado um alto índice de contratações irregulares e precarizantes (informais, MEI, cooperativismo fraudulento, contratações ilegais de Pessoas Jurídicas e internacionalização ilegal de mão de obra), num índice que se aproxima de 40% da força de trabalho do setor, cerca de 1,1 milhão de profissionais”, afirma o Antônio Neto, presidente do referido sindicato.

Justifica-se a busca perante o sindicato de São Paulo, em razão da vasta área de atuação deste estado neste setor, bem como, conforme a informação contida da

página do próprio sindicato defende, “[...] há 39 anos, os direitos e os interesses dos mais de 150 mil trabalhadores de TI do estado. O que o torna o maior representante sindical da categoria em todo o país”.

Com relação à expertise dos trabalhadores da tecnologia da informação, infere-se, no que tange às pesquisas realizadas, que muitos produtos e serviços correspondem às Tecnologias da Informação. O *software*, certamente, é a principal mercadoria comercializada no setor, voltada às atividades de desenvolvimento e comercialização, seja na forma de serviço sob encomenda para determinado cliente específico, ou comercializado, atendendo a demanda do mercado em geral.

O *software* está contido em diversos suportes físicos, com o objetivo de possibilitar a utilização de equipamentos de processamento eletrônico de dados; trata-se de um conjunto estruturado de instruções, procedimentos, programas, regras e documentação, interpretadas por um computador, por meio de linguagens de programação na realização de determinadas tarefas. Ou seja, é a parte lógica não tangível, responsável por fornecer instruções ao *hardware* (parte física) do que deve executar (Diegues Júnior, 2010).

A produção ocorre no setor econômico denominado tecnologia da informação (TI), que abarca também o conjunto de tecnologias em microeletrônica, incluindo o *hardware* (Bridi, 2011a, p. 78).

Constatam-se novas atividades e categorias profissionais. No que se refere ao *software*, incluem-se desenvolvedores, analistas, *designers* e outros profissionais, marcados pela imaterialidade de sua atividade e dos conteúdos necessários para sua efetivação, bem como da marca simbólica representada pela utilização de algoritmos.

No processo de trabalho, o trabalhador de *software* não apenas participa do desenho dos algoritmos (signos), mas possui conhecimento de como e por que esses signos são construídos a partir das linguagens de programação.

Contudo, os professores Maria Aparecida Bridi e Jacob Carlos Lima (2018, p. 56) relatam o exposto.

Há um movimento de crescente pejotização de trabalhadores atuando em diversas modalidades contratuais (MEI, Cooperativas, CLT-Flex), com a ampliação da condição como pessoas jurídicas. A terceirização generalizada no setor nem sempre aparece em termos de contratos formais, e parte significativa desses contratos estão fora das estatísticas oficiais.

Para essa modalidade de prestação de serviço em TI nas empresas, em constante crescimento no estado do Paraná, exige-se cada vez mais serviços com expertise e excelência, que, por sua vez demanda mão de obra cada vez mais qualificada, sendo que o desafio desses profissionais é buscar soluções que facilitem o processo, resultando em comodidade ao consumidor final.

No entanto, a experiência empírica revela que há uma carência de profissionais da área, em razão do aumento do número de vagas ofertadas neste setor. Ou seja, a competitividade em busca dos trabalhadores de TI ocorre entre as empresas de tecnologia da informação em âmbito nacional e internacional.

As contratações de trabalhadores como PJ nas empresas de tecnologia da informação demonstram a realidade no atual cenário do mercado de trabalho. Constata-se que há um movimento crescente e irrefreável, em que os trabalhadores aspiram maior liberdade de atuação e maior remuneração.

A modalidade contratual deve ser adequada para as partes envolvidas, observando, sobretudo, o que melhor atenda aos interesses do trabalhador, com a finalidade precípua de coibir fraudes.

Não se olvida que as relações laborais no plano nacional e internacional vêm sofrendo inúmeras mudanças, todavia, não são aptas a impedirem, em alguns casos, como de trabalhadores de TI, quando constatada a fraude, a incidência da legislação tutelar do trabalho.

Conclusões e recomendações propositivas

Sob a perspectiva translacional, de acordo com o relatório apresentado, destacam-se os pontos fundamentais e relevantes do período de imersão desta pesquisadora na respectiva instituição.

Analisando a literatura indicada e as pesquisas realizadas, concluiu-se que o estado do Paraná é um importante polo produtor de *software*, mormente a partir da década de 1990, passando a competir em âmbito internacional.

Entre as funções desenvolvidas pelos trabalhadores da tecnologia da informação, observa-se que novas atividades e categorias profissionais surgem a partir da grande e constante demanda em que se incluem desenvolvedores, analistas, *designers* e outros profissionais, marcados pela imaterialidade de sua atividade e conteúdo.

Observou-se que, segundo literatura da Professora Maria Aparecida Bridi (UFPR), em pesquisa realizada em 2017, no Brasil, empresas multinacionais e estatais concentram 50% do setor de *software*. Também, 4% do setor é formado por micro, pequenas e médias empresas por todo o país, empregando em torno de um milhão de trabalhadores, sendo responsável por 50% da força de trabalho.

Por outro lado, a pesquisa revela a grande preocupação do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação de São Paulo em combater a precarização e a pejetização do setor de Tecnologia da Informação (TI) naquele estado.

Existem, porém, aspectos relevantes a serem pesquisados, pois a temática revela um grande campo para investigação, dado que se trata de um segmento específico de uma indústria heterogênea.

Entrementes, frisando o viés translacional desta pesquisa, a título contributivo, entende-se que é possível implementar mecanismos efetivos para combater a fraude nas contratações de trabalhadores como pessoa jurídica, por cooperativa ou mesmo a CLT flex.

Surge, portanto, a necessidade de negociação entre empregados e empregadores, para que as inovações tecnológicas se encontrem em consonância com os valores democráticos.

O Comando Constitucional, artigo 7º, inciso XXVII, ainda pendente de regulamentação, suscita preocupação em razão do vácuo jurídico, mormente porque o avanço tecnológico se alastra rapidamente em todos os setores produtivos do país. Desse modo, a norma jurídica não conseguiu alcançar o objetivo esperado, sobretudo, por tratar-se de direito fundamental do trabalhador.

Impende encontrar soluções adequadas perante a natural substituição dos modelos tradicionais de produção por alternativas mais modernas, em consonância com os novos modelos de trabalho, perante as inovações tecnológicas e, inevitavelmente a automação, que sejam capazes de traduzir ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de vida para todo o conjunto da sociedade, sem, contudo, provocar uma séria crise de emprego no país.

Em que pese a importância do estágio realizado no IEP, após a qualificação do projeto desta dissertação, houve mudança da temática, passando-se, então, à análise e à extensão do direito fundamental da proteção do trabalhador em face da automação e os seus desdobramentos, a partir de uma dogmática constitucional,

mormente porque não há uma definição, até o presente momento, do alcance do artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O próximo e último capítulo descreve as considerações finais desta pesquisa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revolução tecnológica impactou o mundo do trabalho e transformou a estrutura ocupacional e social a partir do paradigma tecnológico, que se estabeleceu em decorrência de alguns fenômenos experimentados ao longo da história. A crise econômica dos anos 1970, o advento de novas tecnologias, a globalização, a pandemia da COVID-19, promoveram alterações substanciais no sistema produtivo com influência nas relações laborais.

A transição do modelo fordista para o toyotismo inaugurou os trabalhos flexíveis, surgindo então a acumulação flexível, tendo como uma das ferramentas a tecnologia na linha de montagem. Esse modelo de empreendimento progrediu por sua capacidade de competição no mercado e no âmbito de economias em ascensão, baseando-se na complementação com outras empresas e na possibilidade de satisfazer uma demanda diversificada.

As exigências do mercado de trabalho, a globalização, a crise sanitária da COVID-19, as novas tecnologias, a sociedade da informação, dentre diversos outros fatores regionais e setoriais, desconcentrou o modelo do processo produtivo tradicional. Sob essa nova realidade, passou então a vigorar, em alguns setores da economia, a prestação de trabalho com maior sofisticação, inaugurando outras formas de contratação de serviços.

Nesse contexto, solidificam-se, dentre outros, o trabalhador autônomo, o cooperado e o terceirizado, resultados da fragilidade mundial e da incapacidade empresarial de absorver multidões de desempregados em razão da economia em declínio.

A globalização, apesar de não ser um fenômeno recente, traduz-se em uma nova cultura, em razão das transformações do avanço tecnológico, com conceito polissêmico e multidimensional. Constitui, assim, um novo modo social, com método de produção e processo civilizatório de âmbito mundial.

Assim, nessa conjuntura, em âmbito internacional, especialmente nos países nórdicos, nasce, com resultados positivos, as relações laborais flexibilizadas com segurança, como resultado de empregabilidade constante do trabalhador em atividade. Representa maior liberdade nas rescisões contratuais que, em virtude de seus elevados valores, criam obstáculos para a contratação de trabalhadores.

Se por um lado houve o aumento do número de desempregados e do trabalho

informal, por outro, sentiu-se a necessidade de novas formas de contratação. Somado a essas transições, o contexto pandêmico (COVID-19) elevou o número de desempregados, majorando o trabalho autônomo.

As formas de trabalho como o autônomo, o parassubordinado, encontram-se excluídas da proteção do Direito do Trabalho. Nesta via, em muitos casos, as empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas e, desde que não exista fraude nessas contratações, em princípio não há ilicitude.

A tecnologia da informação ocasionou mudanças nos modelos de produção e nas relações produtivas, sendo critério diferencial entre as economias do século XX, entre a economia industrial e pós-industrial.

Desde a primeira revolução industrial, experimentam-se significativas mutações, alterando-se sobremaneira a organização social. A Indústria 4.0 tem com premissa a otimização de recursos e aumento da produtividade. Surgem, portanto, novas modalidades de relações laborais, com a forte tendência de flexibilização nos contratos de emprego.

A tecnologia não é estática, posto que se altera conforme a sociedade avança no tempo e molda-se às suas necessidades. Dessa forma, necessária se faz a implementação de mecanismos aptos para proteção em face da automação, presente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Vivencia-se a mora legislativa de um direito fundamental do trabalhador desde a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, de forma inédita, previu o direito em face da automação, porém, com eficácia limitada.

Atualmente, para que o intérprete esgote o conteúdo normativo da proteção perante a automação, deve entender que todo o processo de modernização tecnológica, que afeta o universo laboral, deve ser abrangido por esse direito fundamental.

Assim, cumpre ao Poder Judiciário, como um todo, no caso concreto, conferir efetividade aos direitos fundamentais, especificamente o previsto no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, em virtude da inércia legislativa, em que pesem os diversos Projetos de Leis encaminhados ao Congresso Nacional, porém sem êxito.

Ainda, merecem destaque outras tentativas frustradas, analisadas pelo Supremo Tribunal Federal, como a impetração do mandado de injunção (618), perpetrada por um trabalhador, e a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (73) de autoria da Procuradoria-Geral da República, analisadas em capítulo anterior

do presente trabalho.

Por fim, contemplando o viés translacional, como solução prática, a presente dissertação apresenta, no Apêndice A, a proposta de negociação de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente no Sindicato da Indústria de Material Plástico (SIMPEP), para regulamentar os processos de automação que coloquem em risco o trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores desse segmento, na tentativa de se tornar mais eficaz o mandamento contido no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F. DE; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. DA; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 8 jun. 2020.

ANTUNES, R; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo, Niterói**, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

AFONSO, K. H. S. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, p. 716-736, jan. 2017. Disponível em: <http://bit.ly/2IDJC6b>. Acesso em: 29 mar. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. **Pandemia faz Brasil ter recordes de novos empreendedores**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-10/pandemia-faz-brasil-ter-recorde-de-novosempreendedores>. Acesso em 20 de abr. 2024.

AGÊNCIA ESTADUAL DE NOTÍCIAS DO PARANÁ. **Paraná lidera produtividade no setor de tecnologia**, 2020. Disponível em: <https://www.aen.pr.gov.br/Noticia/Parana-lidera-produtividade-no-setor-de-tecnologia>. Acesso em: 28 nov.2023.

ASSEMBLÉIA NACIONAL CONSTITUINTE. Atas de Comissões (Comissão de Sistematização), 1987. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituinte/sistema.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2024.

ALVARENGA, D. (2020). Um em cada 5 trabalhadores formais já teve redução de salário ou contrato suspenso. **G1 - Economia**. Recuperado em 29 de maio, 2020 de <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/05/12/1-em-cada-5-trabalhadores-formais-ja-teve-reducao-de-salario-ou-contrato-suspenso.ghtml>.

ALVES, D. A. **Tempo e trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Escritos, 2014.

ANTUNES, D. A. **Impactos positivos e negativos para o empregador e empregado após a reforma trabalhista**. São Paulo: Ixtlan, 2019.

ANTUNES, R. L. C. **O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBOSA, L. L. (2008). **Design sem fronteiras: a relação entre o nomadismo e a sustentabilidade**. 2008. Tese (Doutorado em Arquitetura e urbanismo). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

BARÃO M. F. Tecnotimistas x tecnofóbicos. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 2, p. e082, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.82. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/82>. Acesso em: 11 jun. 2024.

BARROSO, L. R. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BELTRAN, A. P. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais**. São Paulo: LTr, 1998.

BONAVIDES, P. **Do Estado Social ao Estado Liberal**. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 790 de 1991. Dispõe sobre indenização do empregado por despedida decorrente de automação do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 abr. 1991. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15870&fichaAmigavel=nao>. Acesso em 15 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 2.313 de 1991. Protege o trabalhador contra os efeitos da automação regulamentando o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 nov. 1991. Disponível em: [prop_mostrarintegra \(camara.leg.br\)](http://prop_mostrarintegra(camara.leg.br)). Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei n. 2902/1992. Regula o inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal, que trata da proteção ao trabalhador em face da automação e determina outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 jun. 1992. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=18794>. Acesso em: 18 de jun. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei 4224/1998. Proíbe a instalação de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 mar. 1998. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=38127>. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 1091/2019. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter "proteção em face da automação, forma da lei. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 fev. 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1714381&filename=PL%201091/2019. Acesso em 11 jun. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei n. 4.035 de 2019. Regulamenta o inciso XXVII do artigo 7º, da Constituição Federal, para dispor sobre a proteção dos trabalhadores em face de processo de automação. **Diário Oficial da União**, Brasília,

11 jul. 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7979835&ts=1684881988770&disposition=inline>. Acesso em 11 jun. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Quadro Histórico dos Dispositivos Constitucionais: Art. 7º, inciso XXVII. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 abr. 1987. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/35487>. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Lei n. 9.956 de 12 de janeiro de 2000, que proíbe o funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de jan. de 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19956.htm. Acesso em: 14 jun. de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 fev. 2020.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 (ADPF 324)**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Data de julgamento: 30 agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Injunção n. 618/MG**. Relator: Cármen Lúcia. Publicado no DJE nº 192, divulgado em 01/10/2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/download-Peca.asp?id=264180789&ext=.pdf>. Acesso em 02 de jun. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. O trabalho na indústria de software: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH**, v. 28, n. 73, p. 199-214, 2015.

CALVET, Otavio Torres. **Revista Cojur**, 2021). Entrevista disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-21/trabalho-contemporaneo-frentistas-automacao-emenda-deputado-kim-kataguiri/> <Acesso em 16 jun. 2024>.

CAMARGO, Marcelo. **O impacto da crise é maior para pequena empresa; 277 mil demitiram em agosto**. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2020-09-15/ibge-impacto-da-crise-emaio-para-pequena-empresa-277-mil-demitiram-em-agosto.html>. Acesso em: 14 abr. 2023.

CAMPAGNOLI, A. de F. P. F.; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A concepção de sofrimento e o direito como mecanismo de proteção do trabalhador. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 17-23, maio 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179976> Acesso em: 10 jun. 2024.

CAMPAGNOLI, A. de F. P; MANDALOZZO, S. S. N. Desafios sobre a (in)efetividade da proteção do trabalho contra a automação prevista constitucionalmente- um panorama sobre a relação “trabalhador *versus* máquina”. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**, Porto Alegre, v.5, n.5, p. 59-73.: HS Editora, 2014.

CARVALHO, M. A. L. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. Dissertação apresentada ao Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica de Salvador

CARVALHO, J. M. **Cidadania no Brasil: O longo caminho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CASTILHO, P. C. B. **Subordinação por algoritmo**. In: Revista Themis, ano 1, v.1 Jan-Jun 2020. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 21 jan. 2024.

CATHARINO, J. M. **Compêndio de direito do Trabalho**. v.2. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CATTANI, A. D. Autonomia. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet: Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade**. Brasil: Zahar, 2003.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede – A Era da Informação: economia, sociedade e cultura**; v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CECATO, M. Á. B.; MARQUES, J. C. T. **O trabalho no mundo 4.0: um novo paradigma contratual protetivo para a era digital**. Editora João Pessoa: UFPB, 2020.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/site/interna.jsp?m=1&s=1>. Acesso em: 28 nov.2023.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, Livro verde- **Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI**, Bruxelas, 22.11.2006, p. 03. Disponível em: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2006/com2006_0708pt01.pdf. Acesso em: 04 ago 2023.

CONRAD, S. **O que é a história global?** Lisboa: Edições, 2019.

COSTA, M. S. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Cadernos CRH**. 2010.

DALLEGRAVE NETO, J. A. Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse? In: **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, ano 7, nº 25: LTr, 2008.

DEDECCA, C. S. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira**. In: GUIMARAES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora USP, 2009. p. 123-142.

DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: **Revista LTr**, 2006.

DELGADO, M. G. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, v. 70, n 06, junho de 2006.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

DIMPERIO, G. **Del lavoro parassubordinato**. Napoli -Itália: Edizione Giuridiche Simone, 2003.

DINIZ, P. D. F. **Trabalhador versus Automação: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz do tecno-direito e da tecno ética**. Curitiba: Juruá, 2015.

DONIAK, L. H. de S; MANDALOZZO, S. S. N. (Des)necessidade de Duplo Pronunciamento Judicial para reconhecimento de tempo de serviço de ex-empregado. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 76, p.934-943 ago. 2012.

DUQUE, M. S. Curso de Direitos Fundamentais: teoria e prática. **São Paulo: Revista dos Tribunais**, 2014.

DUTRA, S. R. B.; VILLATORE, M. A. C. Teletrabalho e direito à desconexão. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Paraná**, v. 3, p. 142-149. 2014. Disponível em: <http://bit.ly/2Gj7Ujf>. Acesso em 8 abr. 2024.

DRUCKER, P. **Sociedade Pós-Capitalista** (tradução de Nivaldo Montingelli Jr.). 6 ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

EBC. Agência Brasil. **Covid-19 afeta 36,8 % das empresas na primeira quinzena de agosto**. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/ibge-covid-19-afeta-386-das-empresas-na-1a-quinzena-de-agosto>. Acesso em 21 abr. 2024.

Enciclopédia Significados: <https://www.significados.com.br/automacao/> Acesso em: 02 jul. 2024.

EUFLAUSINO, M. A.; SCHARDONG, B. J. F.; PÉPECE, O. M. C. Mate in Box: experiences on the impacts of Covid-19 on a Lean Startup. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. e20917, 2022. DOI: 10.5585/riae.v21i1.20917. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/20917>. Acesso em: 18 apr. 2024.

FERRAJOLI, L. A democracia através dos direitos: o constitucionalismo garantista como modelo teórico e como projeto político. Trad. Alexander Araújo de Sousa et. al. **São Paulo: Revista dos Tribunais**, 2015.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto (org.). **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FURTADO, C. **O capitalismo global**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

FRANCO, G. de S. O trabalho intelectual na era da informação: pejetização, blogs de consultas e contratos de imagem. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 128, outubro 2007, p. 361.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, p. 311–361, Abr/1997. <https://doi.org/10.1590/S0103-40141997000100017>. Acesso em: 4 fev. 2024.

GUIMARÃES, P. S. **A Tecnologia Aliada à Construção do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

GUNTHER, L. E; VILLATORE, M. A. C; CALVO, Adriana. Os impactos da automação no mundo do trabalho: a necessidade de normatizar e o papel da Consolidação das leis do trabalho (CLT). **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 252-268, maio 2023.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: história e implicações**. 2ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: **Revista LTr**, 2011.

HIGA, C. C. **Período Paleolítico**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/paleolitico.htm>. Acesso em 17 de jun. de 2024.

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**, ^a edição 2000, editora Forense Universitária.

IGLÉSIAS, F. **A Revolução Industrial**, 10ª ed. 1990, Editora Brasiliense.

INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. Live realizada no dia 8 de julho de 2021. Direitos humanos do trabalho. https://www.youtube.com/live/hbarwPdJnio?si=DJfWP_zVmQgtLIZH. Acesso em 3 jun. 2024.

JOSÉ FILHO, W. L. A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Goiânia, v. 15, p. 77-87, dez., 2012. Acesso em: 11 jun. 2024.

KALIL, R. B. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KAUFMANN, M. de O. Por uma nova dogmática do Direito do Trabalho: implosão e perspectivas. **Revista Ltr**, v. 70, nº 02, fevereiro de 2006.

KUCKERTZ, A.; BRANDLE, L.; GAUDIG, A.; HINDERER, S.; REYES, C.A.M.; PROCHOTTA, A.; BERGER, E. Startups in times of crisis - A rapid response to the COVID-19 pandemic, 2020. **Journal of Business Venturing**. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/jobuve/v13y2020ics2352673420300251.html>. Acesso em: 15 de abr. 2024.

LAZZARATO, M. Estratégias do empreendedor político. In: LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2013.

LEME, A. C. R. P. **Da máquina à nuvem: caminhos para o aceso à justiça pela via de direitos dos motoristas de Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**, 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LESSA, S. Trabalho imaterial: Negri, Lazzarato e Hardt. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 6, n. 11, 2007. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/414>. Acesso em: 23 abr. 2024.

LIMA, J. C. **Uma sociologia do trabalho digital: desafios teóricos-metodológicos**. In: 41º Encontro Nacional da Anpocs. Caxambu, out. 2017.

LIMA FILHO, F. C. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 34-38, jan. 2012.

LIMA, Fernando Machado da Silva. **Jurisdição Constitucional e Controle do Poder: é efetiva a Constituição brasileira?** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005, p. 120-123.

GIONGO, Marina Grandi. **Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade**. 2. ed. Erechim: Deviant, 2020.

MACHADO, S. Z.; PIRES A. *et al.* **O Trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. UFPR: Curitiba, 2022.

MANNRICH, N. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr**. v. 81, no 11, nov. 2017.

MARTINS, S. P. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4ª ed, São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, L. O Direito Fundamental à proteção em face da automação. **Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. v. 2, n. 2, dez. 2018. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1240>>. Acesso em: 06 jun. 2024.

MATTELART, A. **História da sociedade da informação**. São Paulo: Loyola, 2002.

MAZZUCATO, M. **O Estado Empreendedor: desmascarando o mito do setor público versus setor privado**. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2014.

MELLO, P. J. S. **Globalização e reestruturação produtiva do fordismo ao toyotismo**. In: Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba: Edibej, 1998.

MICHAELIS: **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Versão eletrônica. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda., Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=automa%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 04 jul. 2024.

MORAIS FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**. Editora Alfa-Ômega: São Paulo, 1978.

NASCIMENTO, A. M. do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, N. O. dos. **Nomadismo digital e comunicação na web 2.0: uma análise do blog Nômades Digitais**. Porto Alegre, 2015.

NASCIMENTO, Ana Caroline; DO PRADO, Nágela Bianca; DA CUNHA, Christiano França. COVID-19 e modelos de gestão nas micro e pequenas empresas: qual a melhor saída? **Revista Expectativa**, v. 20, n. 1, p. 50-72, 2021. DOI: 10.48075/revex.v20i1.26442. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/26442>. Acesso em: 16 abr. 2024.

NEVES, F. S. Nomadismo Digital: Produção de Significados em trabalhos móveis mediados por tecnologia digitais. 2020. Tese (Doutorado em Processo de desenvolvimento humano e saúde) Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

OECD - **Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico**. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/6f9d3f23-pt/index.html?itemId=/content/component/6f9d3f23-pt>. Acesso em 20 abr. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2019.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Live instituto Edésio Passos, programa Mundo do Trabalho em Debate, em 4/8/2021 tema home-office e projeção da prática nos pós

pandemia. Disponível em: https://www.youtube.com/live/tOT_uUiKOQw?si=FMIjfnRugtbG6ZT. Acesso: 02 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração sobre a Justiça Social para uma globalização Equitativa**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO). Recomendação 198, da OIT, sobre a relação de trabalho, de 15 de junho de 2006. Acesso: 15 mai. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho**. Genebra. OIT, 2017.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 08 abr. 2024.

PAOLI BOLIO, F. J. **Constitucionalismo en el siglo XXI. A cién años de la aprobación de la Constitución de 1917**. *Ciudad de México: Senado de la República, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México*.

PAULO, S. F. A TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A ESTAGNAÇÃO DA ACUMULAÇÃO CAPITALISTA. **Mundo Livre: Revista Multidisciplinar**, v. 5, n. 2, p. 54-77. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/mundolive/article/view/40349> 8 jan. 2020. Acesso 30 mai. 2024.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RABELO, G. **Teletrabalho e privacidade, desafios para o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH, 2004.

REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. 25 ed.1 vol. São Paulo: 2003.

RIFKIN, J. O fim dos empregos. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004. PESSOA, Flavia Moreira Guimarães. **Relações de trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: **Revista Ltr**, 2009.

ROBORTELLA, L. C. A. O moderno direito do trabalho. São Paulo: **Revista LTr**, 1994.

ROBORTELLA, L. C. A. **A flexibilização do direito do trabalho- Crise econômica e novas tecnologias e política social do Estado**. **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1990.

RODRIGUES, M. P. **Contratação na multidão e a subordinação algorítmica**, editora Mizuno, 2021.

ROMITA, A. S. **Globalização da economia e Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

ROMITA, A. S. **Flexigurança: A reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

ROSELINO JUNIOR, J. E. A indústria de *software*: o “modelo brasileiro” em perspectiva comparada. 2006. 216 f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006a.

RUSSOMANO, M. V. **O Empregado e o Empregador no Direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SANTANA, R. Práticas de terceirização nas empresas industriais. *In* Druck, Graça e FRANCO, Tânia (Orgs.) **A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo 2007.

SANTORO-PASSARELLI, G. **Il lavoro parasubordinato**. Milano: Franco Angeli, 1979.

SANTOS, B. de S. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. São Paulo: Cortez, 1995.

SANTOS, M. T. L. F. dos. **Automatização da produção humana e desemprego estrutural. Prim Facie**, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 135–150, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4565>. Acesso em: 15 jun. 2024.

SANTOS, M. J. dos. **Com Licença! As novas tecnologias batem à porta do espaço escolar**. São Luís: Edufuma, 2012.

SANTOS, P. L. V. A. da C.; CARVALHO, A. G. **Sociedade da Informação: avanços e retrocessos no acesso e no uso da informação**. Informação & Sociedade, [S. l.], v. 19, n. 1, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/1782>. Acesso em: 29 abr. 2024.

SANTOS, R; SOARES, É. **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: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-20.pdf>. Acesso em 10 jun. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Édipo, 2016.

SEBRAE. **O modelo alemão para a Indústria 4.0**. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/industria-40,c2d880b31e751610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 21 abr. 2024.

SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios, 2020**. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 18 abr. 2024.

SELLA, A. Globalização neoliberal e exclusão social. São Paulo: **Revista LTr**, 2002.

SILVA, E. N. S. A automação e os trabalhadores. São Paulo: **Revista LTr**, 1996.

SILVA, L. de P. P. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, J. A. da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2015.

SILVA, O. P. e S. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São Paulo: **Revista LTr**, 2004.

SILVA, V. A. da. **Direitos Fundamentais**: conteúdo essencial, restrições e eficácia. 2 ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014.

SOUSA, G. C. **Taxa de desemprego é 3,1% menor que antes da pandemia no Estado de São Paulo**. 2023. Sob supervisão de Paulo Capuzzo. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/taxa-de-desemprego-e-31-menor-que-antes-da-pandemia-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

SOUSA, Guilherme Castro. **Taxa de desemprego é 3,1% menor que antes da pandemia no Estado de São Paulo**. 2023. Sob supervisão de Paulo Capuzzo. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/taxa-de-desemprego-e-31-menor-que-antes-da-pandemia-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

SOUTO MAIOR, J. L. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: **Revista LTr**, 2000.

SÜSSEKIND, A. A flexibilização no direito do trabalho. **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

SÜSSEKIND, A. Um construtor do Direito do Trabalho. **Revista ANAMATRA**. Rio de Janeiro, n. 52, jan. 2007.

TAKAHASHI, T. (Org). **Sociedade da informação no Brasil**: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

TEIXEIRA, S. T. O novo modelo de relação de emprego, repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. São Paulo: **Revista LTr**, 1996.

TRINDADE, W. L. A natureza jurídica do trabalho à distância. **Revista Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 24, março de 2000.

VASAPOLLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VICENTE, J. N. **A fuga à relação de trabalho (típica) em torno da simulação e da fraude à Lei**. Coimbra editora, 2008.

VILHENA, P. E. R. **Relação de emprego; estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

VILHENA, P. E. R. Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos. 3ª ed. São Paulo: **Revista LTr**, 2005.

VIANA, M. T. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência, São Paulo: **Revista LTr**, 2005.

WOODCOCK, J; **GRAHAM, M. Economia GIG, Senac, 2022.**

ZIPPERER, A. G. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: **Revista LTr**, 2019.

SANTOS, M. T. L. F. dos. Automatização da produção humana e desemprego estrutural. **Prim Facie**, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 135–150, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4565>. Acesso em: 15 jun. 2024.

APÊNDICE A - PRODUTO

RESUMO

Trata-se de proposta de negociação de cláusula na Convenção Coletiva no Sindicato de Indústria de Material Plástico do Paraná (SIMPEP), com a tentativa de assegurar a proteção do trabalhador em face da automação, por se verificar o avanço tecnológico com a implementação de maquinários de última geração, pelas indústrias de materiais plásticos. Assim, considerando a importância em efetivar o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e, considerando o presente estudo, propõem-se a referida contribuição.

Palavras-chaves: Convenção Coletiva; proteção; automação.

ABSTRACT

This is a proposal to negotiate a clause in the Collective Bargaining Agreement of the Paraná Plastics Industry Union (SIMPEP), in an attempt to ensure the protection of urban and rural workers in the face of automation, due to technological advances in the implementation of state-of-the-art machinery by the plastics industry. Thus, considering the importance of implementing article 7, item XXVII, of the 1988 Federal Constitution, and considering the present study, this contribution is proposed.

Keywords: Collective agreement; protection; automation.

JUSTIFICATIVA

A negociação coletiva de trabalho, com a finalidade da celebração de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, exteriorizando a manifestação da vontade entre as partes contratantes. Pressupõe, portanto, a igualdade entre os atores sociais da negociação. Revela-se, assim, um instrumento apto a efetivar direito fundamental.

É uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais, segundo uma concepção pluralista, que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado (Ferrari *et al.*, 2011, p. 108).

Dessa forma, as normas coletivas demonstram aptidão para gerar efeitos, tal como normas jurídicas, vez que se aproximam das leis em sentido material, pois são qualificados pelos aspectos de generalidade, impessoalidade, abstração e visam regulamentar situações futuras.

O reconhecimento pelo ordenamento jurídico de outras fontes de produção normativa, que não apenas o Estatal, permitiu que os trabalhadores, devidamente

representados por sindicatos, federações e confederações, estabelecessem a proteção e a solidariedade social, cláusulas e regras específicas para determinadas categorias profissionais, considerando as especificidades da área de atuação.

Graficamente:



Fonte: Portal da Indústria, adaptada pela autora

Não se olvida que as empresas podem negociar diretamente com os sindicatos dos trabalhadores, produzindo Acordo Coletivo de Trabalho, bem como a negociação pode ocorrer entre sindicatos da categoria econômica e da classe trabalhadora, resultando na Convenção Coletiva de Trabalho.

Evidencia-se que, no Direito do Trabalho, além das fontes formais, provenientes do Estado, existem as de origem profissionais ou autônomas emendas das vontades das partes manifestadas em assembleias promovidas pela entidade

sindical, sendo certo que a negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais.

Em virtude da importância das negociações coletivas no âmbito laboral, a sugestão do presente trabalho é a negociação de cláusula coletiva, contemplando o direito fundamental do artigo 7º, inciso XXVII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que, até o presente momento, não apresentou regulamentação legislativa.

A regulamentação de normas de segurança e medicina do trabalho, de garantia dos direitos fundamentais, dentre outros direitos específicos e inespecíficos, reconhecem a dignidade dos trabalhadores.

A título de contribuição e visando a perspectiva translacional, esta pesquisa propõe a apresentar cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente no Sindicato da Indústria de Material Plástico (SIMPEP), para regulamentar os processos de automação que coloquem em risco o trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores, desse segmento. Justifica-se esse ramo específico em razão dos conhecimentos empíricos na linha de produção de indústrias de materiais plásticos, que revelam a rápida evolução dos maquinários, sendo que se busca a maior eficiência e menor custo, porém haverá a necessidade de trabalhador treinado e qualificado para tanto. A proposição será apresentada no Paraná, especificamente em Curitiba, antes da data base da categoria, que é no primeiro dia de setembro.

Dessa forma, seguem as proposições:

Fica vedado às empresas que optarem em implementar maquinários com novas tecnologias de produção utilizarem destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter, no seu quadro de empregados, o mesmo número de trabalhadores existentes na época da sua implantação.

a) as empresas deverão oferecer às suas expensas oportunidade de adaptação e qualificação às novas técnicas e equipamentos aos seus trabalhadores;

b) os trabalhadores que exercem funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em outras funções;

c) cabe às empresas, realizar exame periódico anual, como forma de controle e bem estar do empregado, que exercem suas funções em áreas que foram implementados equipamentos com novas técnicas de produção;

d) ressalta-se a importância dos programas de treinamento, reciclagem e readaptação profissional, com vista à qualificação do empregado para que, diante da automação do seu posto de trabalho, tenha maior facilidade em ser realocado.

§ 1º - O descumprimento das obrigações descritas acarretará multa de 30% (trinta por cento) do maior Salário Normativo da Categoria, que será revertida em benefício do empregado prejudicado, sendo vedada a cumulação de multas.

Estabelecida referida cláusula normativa exposta, a título contributivo para o presente trabalho, dentre outras medidas, a partir da requalificação, os trabalhadores tornam-se mais habilitados e, portanto, aptos a desenvolverem novas atividades que podem, inclusive, encontrar-se relacionadas com as novas tecnologias. Torna-se menos complexo o trabalho perante a automação.

As mudanças nos meios de produção e serviços diante das tecnologias são inevitáveis. Cabe, porém, o estudo permanente de formas e tentativas de mudanças, de modo a adequar a Convenção Coletiva de Trabalho aos avanços tecnológicos. Para tanto, é essencial a representação sindical para viabilizar a elaboração de instrumentos normativos e, conseqüentemente, o cumprimento de normas e recomendações sociais.

Dessa forma, o direito fundamental com eficácia limitada, insculpido no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, encontrará abrigo na Convenção Coletiva de Trabalho de uma das indústrias de grande impacto laboral que contém processo tecnológico avançado.

Justifica-se a escolha desta categoria de trabalhadores em razão da modernização de maquinários e a irrefreável implementação de automação no processo produtivo. Analisou-se, portanto, que as Convenções Coletivas desse setor carecem de cláusulas que disponham sobre a temática.

A cláusula exposta foi inspirada nas Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem e do Vestuário de Goioerê e Região do Estado do Paraná 2023/2024, especificamente, na cláusula Septuagésima Sexta da referida norma autônoma.

Não obstante, as normas coletivas demonstram aptidão para gerar efeitos, tal como normas jurídicas, vez que se aproximam das leis em sentido material, pois são qualificadas pelos aspectos de generalidade, impessoalidade, abstração e visam regulamentar situações futuras.

REFERÊNCIAS:

Portal da Indústria
<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/infograficos/detalhe/sindical/negociacao-coletiva/negociacoes-coletivas-na-industria/> Acesso em: 22 jul. 2024.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amuri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.