



FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS NOVA LIMA-FUPAC
CURSO DE DIREITO

MICKAELY DE SOUZA VILELA

PANDEMIA DA COVID-19 E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

NOVA LIMA/MG

2021

MICKAELY DE SOUZA VILELA

PANDEMIA DA COVID-19 E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

NOVA LIMA/MG

2021

Mickaely de Souza Vilela

PANDEMIA DA COVID-19 E AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso
de Direito da Faculdade
Presidente Antônio Carlos de Nova
Lima, como requisito parcial para o
título de Bacharel em Direito

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Wanderson Marquiori Gomes de Oliveira (Orientador)

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima

Prof^a. Me^a. Alessandra Andrade Ramos Marquiori

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima

Prof. Esp. Guilherme Del Giudice Torres Duarte

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Nova Lima

Dedico este trabalho a todos que
contribuíram direta ou indiretamente em
minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especialmente: A Deus, a quem devo minha vida. A minha família que sempre me apoiou nos estudos e nas escolhas tomadas. A minha mãe por sempre me incentivar e compreender nos momentos difíceis. Aos meus colegas pelo companheirismo e disponibilidade para me auxiliar em vários momentos. Aos professores que me forneceram todas as bases necessárias para a realização deste trabalho, agradeço com profunda admiração pelo vosso profissionalismo.

“Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível”.

(Charles Chaplin)

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo demonstrar os impactos da tecnologia sobre a relação de trabalho, demonstrando o quanto pode ser eles podem ser positivos ou prejudiciais. Além disso, procura demonstrar sua influência no Direito do Trabalho e sua importância para o surgimento de novas modalidades de trabalho, tais como o Home Office. Trata ainda de como o trabalho remoto ganhou mais força durante a pandemia de COVID-19 que tem afetado duramente a economia mundial. Nesse sentido, analisamos os impactos sobre os trabalhadores, principalmente os que se encontram na informalidade, em especial aqueles que passaram a se utilizar das plataformas digitais como principal fonte de renda.

Palavras-chave: Tecnologia. COVID-19. Direito do Trabalho. Home Office. Informalidade. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph aims to demonstrate the impacts of technology on the employment relationship, demonstrating how they can be positive or harmful. In addition, it seeks to demonstrate its influence on Labor Law and its importance for the emergence of new types of work, such as the Home Office. It also deals with how teleworking gained more traction during the COVID-19 pandemic that has severely affected the world economy. In this sense, we analyze the impacts on workers, especially those who are in informality, especially those who started to use digital platforms as their main source of income.

Keywords: Technology. COVID-19. Labor Law. Home Office. Informality. Work relationships.

Lista de abreviaturas e siglas

- Art. Artigo
- CLT. Consolidação das Leis Trabalhistas
- CRFB. Constituição da República Federativa do Brasil
- TST. Tribunal Superior do Trabalho
- TRT. Tribunal Regional do Trabalho
- TIC. Tecnologia da Informação
- IA. Comunicação da Inteligência Artificial
- Séc. Século
- WWW. *World Wide Web*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
I. DIREITO DO TRABALHO	13
I.I. Evolução Histórica	13
I.III. Relação de trabalho	17
I.IV. Relação entre empregado e empregador	17
II. REFORMA TRABALHISTA	19
III. A ERA TECNOLÓGICA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	21
IV. O TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19	24
IV.I. O trabalho em domicílio.....	26
IV.III. O trabalho em plataformas digitais	28
IV.IV. Vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais	29
V. INDÚSTRIA 4.0.....	34
V.I. Impactos Positivos da Indústria 4.0.....	35
V.II. Impactos Negativos da Indústria 4.0	35
V.III. O mercado de trabalho na era da Indústria 4.0	35
V.IV. Desafios da Indústria 4.0.....	36
V.V. Principais mudanças nas empresas.....	36
CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar o instituto do trabalho remoto e do trabalho em plataformas digitais, essas novas formas de trabalho que surgem juntamente com as constantes modificações da sociedade cada vez mais globalizada. Considerando o tempo gasto no deslocamento dos trabalhadores para o ambiente de trabalho, superlotação, gastos estruturais, qualidade de vida e agora o isolamento social e os impactos econômicos em decorrência da pandemia da COVID-19, essas novas modalidades tem colhido resultados positivos.

Também consiste em incentivar reflexões contemporâneas, e para que isso aconteça, foi demonstrado o problema social, agravado pela lacuna de legislações trabalhistas, a necessidade de uma reforma que desburocratizasse as relações de trabalho e o papel fundamental que a tecnologia possui no meio dessas relações laborais.

Dá-se início ao trabalho com um breve relato do surgimento do Direito do Trabalho e sua evolução ao longo dos anos, além de externar seus fundamentos básicos, como princípios para que haja justa aplicação às relações entre empregado e empregador que nem sempre é cumprida de forma correta, o que resulta em impactos negativos para ambos os lados.

No segundo capítulo foi apresentado aspectos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), demonstrando o motivo pelo qual se fez necessária essa reforma, exemplificando algumas mudanças que afetaram a relação de trabalho. Já no terceiro e quarto capítulos, foi apresentada a evolução tecnológica e sua influência na sociedade, especialmente no Direito do Trabalho, já que possibilitou o surgimento de novas modalidades laborais, como o Home Office, mais conhecido após a reforma como teletrabalho ou trabalho remoto e dos trabalhos em plataformas digitais e a dificuldade do trabalhado em comprovar o vínculo empregatício, especificamente nessa modalidade, com foco maior no aumento dessas modalidades no atual cenário de pandemia vivenciado no Brasil. O último capítulo, foi dedicado a discorrer sobre a Indústria 4.0, também denominada Quarta Revolução Industrial e seus efeitos na sociedade, mais precisamente no universo trabalhista, apontando seus pontos positivos e negativos.

Há necessidade de se atentar para os muitos conflitos jurídicos, bastante recorrente na esfera trabalhista, como produtos de uma crise paradigmática acentuada pela revolução tecnológica. A tecnologia e a globalização são fenômenos que permeiam todo o mundo, seus avanços trouxeram vários benefícios, no entanto, acarretaram alguns riscos, como as invasões de privacidade das pessoas, mais especificamente na esfera trabalhista. Isso porque a combinação de tecnologia avançada entre os poucos limites ao poder diretivo do empregador levantou o debate sobre a proteção à esfera de intimidade do colaborador e quais seriam os limites razoáveis disso, sem comprometer a segurança das empresas.

Diante disso, pode-se dizer, que será discutido, toda a complexidade e amplitude das relações de trabalho e a tecnologia, além de entender qual o papel a nova Reforma Trabalhista exercerá nessa relação.

I. DIREITO DO TRABALHO

Entende-se como trabalho toda forma de consumo de energia desenvolvido por indivíduos, seja física ou intelectual, com o objetivo de produzir meios para o seu sustento.

Ricardo Resende conceitua o Direito do Trabalho como sendo “o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores”.

II. Evolução Histórica

O Direito do Trabalho surgiu após a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no Século XVIII, visando limitar as atividades braçais de manufatura ferramental e do labor no campo, por meio da intervenção estatal de modo a reduzir desigualdade existente entre empregador e empregado e substituindo pela atividade remunerada. O feito histórico se deu devido ao ato reivindicatório dos trabalhadores que diante da inexistência de garantias legais e regulamentações trabalhistas, se organizaram em grupos para exigir de seus empregadores melhores condições de trabalho.

Nesse cenário, acontecia também um debate ideológico fundamentado na valorização do trabalho e na necessidade de mudanças na execução desse trabalho. Influenciando assim, a publicação do Manifesto Comunista, em 1948, escrito por Marx e Engels.

Surge então, o intervencionismo estatal, com o objetivo de suprir a deficiência gerada pelo capitalismo industrial, através de reformas no campo trabalhista com o intuito de promover um panorama social menos dispare, ou seja, um novo modelo socioeconômico que se preocupa com o declínio da desigualdade social e estabelece leis que sustentam esse projeto assistencialista. O arcabouço legal que concretizou esse plano previa benefícios como limites às horas de trabalho, direito a férias, a hora extra, entre outros.

Portanto, as ideias defendidas pela associação dos trabalhadores e pelo Manifesto Comunista causaram grande impacto no surgimento do Direito do Trabalho, porque cooperaram para que o Estado percebesse que deveria atender às necessidades sociais, intervir na ordem econômica e social, estabelecer normas obrigatórias e proporcionar aos trabalhadores condições de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores.

Silva (2012) explica que a revolução trouxe a “transmutação do trabalho em emprego, que vem a ser a forma de trabalho humano no qual um homem livre vende sua força de trabalho de forma subordinada.”. A partir do reconhecimento do Estado da existência do Direito do Trabalho, que começou com as disposições da legislação trabalhista individual, se estabelece uma estrutura de proteção ao trabalhador e dá início a um processo de evolução e desenvolvimento contínuo e dinâmico ao longo da história.

A partir da década de 70, o modelo baseado no Estado de Bem-Estar Social entrou em crise, evidenciando a inabilidade dos dirigentes políticos em administrar as crises na economia mundial. No final do séc. XX, acontece o surgimento de um novo cenário protagonizado pelas empresas transnacionais (fenômeno caracterizado pela mudança da localização dos processos produtivos, em função dos níveis de rentabilidade oferecidos em cada local), com poderes de ação mais amplos que os Estados-Nações. Esse novo modelo é o neoliberalismo, que aconteceu no auge do fenômeno da globalização, consagrado especialmente pelo avanço do desenvolvimento tecnológico nas áreas de telecomunicações e informática.

Na modernidade os conceitos predominantes nos modos de trabalho foram as ideias taylorista e fordista. No conceito taylorista, destacam-se quatro princípios por meio dos quais se compreende as concepções de Taylor como um plano para aumentar a produção a curto prazo e formar funcionários para alcançarem o propósito do planejamento, sendo eles: necessidade de planejamento, vantagens de bem formar os trabalhadores, controle e execução. Nas palavras de Taylor:

Um tipo de homem é necessário para planejar e outro diferente para executar o trabalho. [...] em quase todas as artes mecânicas, a ciência que rege as operações do trabalho é tão vasta e complexa que o melhor trabalhador adaptado a sua função é incapaz de entendê-la, quer por falta de estudo, quer por insuficiente capacidade mental (TAYLOR, 1990)

Como precursor da indústria automobilística, Ford trouxe o conceito de uma linha de montagem, assim o produto seria montado por diversos trabalhadores, cada um na área em que havia se especializado, reduzindo o tempo e os custos do produto final. O que conseqüentemente gerava uma produção em massa, necessitando do consumo em massa, e ainda conta com trabalhadores que eram estimulados a produção para alcançar salários maiores.

O modelo de regulação fordista se baseava, sinteticamente, na "produção em série" realizada por trabalhadores estimulados a produzir mais por

recompensas salariais, ou seja, os acréscimos de produtividade eram correspondidos por acréscimos de salários isso proporcionou substanciais aumentos de produção nas empresas e uma distribuição de renda mais equitativa, sendo que esta massa de salários completava, na outra ponta, o "consumo de massa". (LEMOS, 1991).

As mudanças no modo de trabalho acompanham as mudanças socioeconômicas, de forma que o trabalho na atualidade traz consigo uma ideia liberal e competitiva, prevalecendo a ideia de liberdade, como explica Bobbio:

[...] liberdade e igualdade são valores antitéticos, no sentido de que não se pode realizar plenamente um sem se limitar fortemente o outro: uma sociedade liberalista é, inevitavelmente, não igualitária, assim como uma sociedade igualitária é, inevitavelmente, não liberal. Liberalismo e igualitarismo fundam suas raízes em concepções do homem e da sociedade profundamente diversas [...]. Para o liberal, o fim principal é a expansão da personalidade individual, mesmo se o desenvolvimento da personalidade mais rica e dotada puder se afirmar em detrimento do desenvolvimento da personalidade mais pobre e menos dotada; para o igualitário, o fim principal é o desenvolvimento da comunidade em seu conjunto, mesmo que ao custo de diminuir a esfera de liberdade dos singulares (BOBBIO, 2000, p. 39).

As ideias liberais põem fim às concepções trazidas por Taylor e Ford e dão espaço ao trabalhador, possibilitando que ele participe de todas as etapas dos meios de produção, de forma, que possa se apegar ao processo, sentindo-se parte por completo.

A globalização facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são menores, o capital tem apresentado como solução a flexibilização das relações trabalhistas, ou até mesmo a desregulamentação. Em meio a tantos acontecimentos, surge o e-mail, como expressão de uma nova realidade material a ser compreendida pelo seu aspecto político e jurídico.

I.II. Princípios do Direito do Trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988, é um importante instrumento que garante os direitos mínimos dos trabalhadores, o chamado mínimo existencial, orientada pelo princípio da dignidade humana. Segundo Ricardo Rezende:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Este princípio impõe limites ao poder diretivo do empregador, vedando qualquer tipo de diferenciação nos critérios de admissão e remuneração em razão de sexo, raça, religião, estado civil ou característica física (art. 7º, XXX).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Outro princípio é o da continuidade da relação de emprego, em que se presume que os contratos tenham sido pactuados por prazo indeterminado, cabendo ao empregador o ônus de provar o término do contrato de trabalho. E o princípio irredutibilidade de salário, expresso no art. 7º, VI.

Outros princípios relevantes que sedimentam a tutela constitucional dos interesses do trabalhador: a) princípio *in dubio pro operário*, que tem por finalidade proteger parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador, uma determinada regra permite duas ou mais interpretações o empregado só não será favorecido se o seu caso afrontar aos textos legais ou em matéria probatória exigida; b) do princípio da norma mais favorável, ao trabalhador impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador.; c) do princípio da condição mais benéfica, assegura ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos.; d) o princípio da primazia da realidade, que visa à priorização da verdade real em face da verdade formal; e) os princípios da integralidade e da intangibilidade do salário, protege o salário de descontos abusivos, assegurando a sua impenhorabilidade e a posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

O afirmado acima pode ser visto nos artigos e na súmula abaixo:

Art. 462 da CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo (atualmente convenção coletiva).

Súmula nº 342 do C. TST: Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Artigo 649, inciso IV, e § 2º, do CPC: estabelece a impenhorabilidade absoluta dos salários, ressalvado o pagamento de prestação alimentícia.

Pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva são vedadas as alterações do contrato de trabalho que prejudiquem o empregado. Mas as alterações favoráveis ao empregado são permitidas e inclusive incentivadas pela legislação. Neste sentido, os artigos. 444 (caput) e 468 da CLT:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. [...]

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O elemento chave do direito do trabalho é o conflito de classes, cada classe é representada por uma classe social, que produzirá conflitos econômicos, políticos e sociais. É essencialmente corrigir essa desigualdade, ela vem da sociedade anterior, mas, no mundo de hoje, é inaceitável, esse mundo considera a equivalência um valor social. É por isso que os princípios do direito do trabalho não se conformam com a realidade formal.

I.III. Relação de trabalho

Segundo Ricardo Rezende “a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente”. Destaca-se que forma de contratação admissível, entre os particulares, é tanto a expressamente prevista quanto aquela não vedada em lei.

Dentre as relações de trabalho, destacam-se as seguintes modalidades: relação de emprego; trabalho autônomo; trabalho eventual; trabalho avulso; trabalho voluntário; trabalho institucional; trabalho de estágio; trabalho cooperativado.

I.IV. Relação entre empregado e empregador

O art. 2 da CLT traz a definição de empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Pode-se dizer que empregador é toda e qualquer entidade que se utilize, continuamente de trabalhadores assalariados, podendo ser pessoa física ou jurídica, mas todos com personalidade jurídica.

Após analisar o art.3º, percebe-se que a ideia de que o empregador deve assumir o risco do negócio não é empregada sempre, uma vez que há também como empregadores, por exemplo, instituições sem fins lucrativos. No que tange a responsabilidade civil solidária, o art. 455 da CLT equipara a figura do intermediário à do empregador:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Há diversas combinações e fusões de sociedades e, diante disso, a Justiça do Trabalho, assegura ao empregado de um estabelecimento coligado que seus direitos sejam garantidos contramanobras prejudiciais. O art. 2º, §2º da CLT surgiu como forma de cumprir o princípio da primazia da realidade. Deve haver duas ou mais empresas sob um comando único, mesmo que tenham personalidade jurídica distinta, para que exista um grupo econômico.

A definição de Empregado, encontra-se no art. 3º da CLT, sendo toda pessoa física que realizar serviços profissionais de natureza não eventual a empregador, sob dependência, o que causa o direito de recebimento ao salário e forma-se um vínculo hierárquico.

O empregado não tem uma natureza propriamente dita econômica. Atrelada a figura tradicional do empregado, aparecem outras, cuja a relação de trabalho não tem a mesma regulamentação, como é o caso do trabalhador temporário, que possui um período previamente determinado, segundo a Lei nº 6019/74.

O que é percebido na relação existente entre empregado e empregador é o elemento de subordinação, sendo este essencial da figura do empregado e surge como uma consequência de um direito de quem emprega. Logo, como existe um contrato, que impõe os limites e as modalidades de atuação concreta do trabalho, a subordinação é causa dos direitos e deveres para ambos os contratantes.

São requisitos para caracterização da relação de emprego:

- Exploração da energia do trabalho humano, ou seja, pessoa física;
- Pessoaalidade, o empregado deve prestar serviços pessoalmente, não podendo se substituir por outro;

- Não eventualidade, trabalhar de forma repetida nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente ainda que de forma intermitente;
- Onerosidade, remuneração pelos serviços prestados;
- Subordinação, possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado;
- Alteridade, significa que o empregado trabalha por conta alheia, o que implica que ele não corre o risco do negócio.

Os requisitos da pessoalidade e da alteridade são extraídos do art. 2º da CLT que, combinado com o art. 3º, revela o conceito completo de empregado. Não restando configurada a relação de emprego se faltar qualquer destes requisitos.

Por fim, podemos dizer que o vínculo contratual que existe entre empregado e empregador, é uma relação fiduciária, onde o empregado deve prestar um serviço e é subordinado à orientação técnica do empregador. Logo, se tem uma certa harmonia no comportamento contratual recíproco.

II. REORMA TRABALHISTA

No Brasil a CLT, criada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, no período do Estado Novo, unificou toda a legislação trabalhista e inseriu definitivamente os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Surgiu como necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho e seu principal objetivo é regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho.

Ao longo dos anos essa legislação vem sofrendo diversas alterações, mas essas alterações não faziam com que a legislação trabalhista vigente atendesse às necessidades de uma economia globalizada e informatizada, como a do séc XXI.

No cenário político atual do Brasil, cresce cada vez mais denúncias de toda ordem e a todo momento, além do aumento do desemprego, a quebra de empresas e, nesse quadro, surgiu a necessidade de atualização das legislações trabalhista.

Pode-se considerar que os anos de 2015 e 2016 foram economicamente e politicamente péssimos. Assistimos ao grave problema financeiro nas contas da previdência, ao aumento do número de empresas e, como consequência, um número fora do normal de desemprego. Diante desse quadro, o atual Governo e parte do Congresso Nacional, perceberam a necessidade de uma reforma trabalhista, não só

para atualizar uma legislação antiquada, mas também para fomentar novas contratações, de forma que novas alternativas para modalidades de ocupação que até então permaneciam na informalidade, gerando assim um maior número de emprego e minimizando o grave cenário vivido atualmente.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) tem como um de seus principais objetivos diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, desestimulando a abertura de novos processos, atacando quatro pontos cruciais para tentar frear a quantidade de ações propostas todo ano, além de estimular novas contratações no mercado de trabalho e desburocratizar os processos de admissão e demissão.

As principais mudanças dessa reforma são: as férias do trabalhador poderão ser parceladas em três vezes ao longo do ano, mas nenhum período deve ser menor do que cinco dias corridos e um deles deve ser maior do que 14 dias. Essas férias não poderão começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso da semana; o trabalhador poderá fazer até duas horas extras por dia, devendo haver um acordo com o empregador; a contribuição sindical se tornou opcional; a jornada de trabalho e criação de banco de horas podem ser negociadas com o empregador; passa a existir uma multa de R\$3.000,00 por trabalhador não registrado, para micro e pequenas empresas o valor é de R\$800,00; home office agora está na legislação e tem regras específicas, entre elas o reembolso por despesas do empregado; os juízes podem multar quem agir com má-fé em processos trabalhistas; mulheres grávidas serão afastadas das atividades insalubres enquanto durar a gestação; na Justiça do Trabalho haverá uma maior rigidez para a criação e alteração de súmulas; o contrato individual do trabalho pode ser acordado verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado. No entanto, inclui a previsão para que o trabalho seja intermitente, o que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. O documento deverá ser escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor- horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados de mesma função.

Em alguns casos os acordos podem se sobrepor à lei, como: além da negociação da jornada de trabalho e do banco de horas, o intervalo intrajornada também pode ser acordado com o empregador. No entanto, é necessário que exista um respeito por parte do empregador, para com o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos,

salários e funções; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia do Ministério do Trabalho; a participação nos lucros ou resultados da empresa também poderão se sobrepor à lei se houver um acordo entre patrão e empregado; troca do dia do feriado; remuneração por produtividade, o que inclui as gorjetas e por desempenho individual.

Como se vê, as relações de trabalho sofreram algumas alterações e mudanças. No entanto, percebe-se que as mudanças vieram de fato para melhorar como um todo e, houve um cuidado em manter inabaladas as garantias constitucionais.

III. A ERA TECNOLÓGICA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tecnologia pode ser conceituada como sendo o uso de técnicas e do conhecimento adquirido para aperfeiçoar e ou facilitar o trabalho com a arte, a resolução de um problema ou a execução de uma tarefa específica.

Desde os primórdios, a intelectualidade humana criou milhares de ferramentas que possibilitaram o desenvolvimento de nossas civilizações. O uso da tecnologia permeou diversas atividades humanas, forjando em momentos históricos, verdadeiras revoluções que causaram transformações sociais, políticas e econômicas.

A Revolução Informática, teve origem durante o período da Segunda Grande Guerra. Nessa etapa, destacam-se o primeiro computador programável e o transistor (atualmente conhecido como *chips*), utilizado em grande escala, em razão do silício (material utilizado em sua composição).

Em 1957, o engenheiro Jack Kilby juntamente com Bob Noyce, cria o circuito integrado, gerando uma queda no preço dos semicondutores então utilizados, pois o novo equipamento era mais produtivo e um design mais moderno. Daí em diante foram surgindo equipamentos cada vez mais rápidos e potentes. O primeiro microprocessador surgiu em 1971, criado por Ted Hoff, da empresa Intel e possibilitava armazenar os dados de um computador em um *chip*, o que causou perplexidade no mundo, gerando uma disputa tecnológica para se desenvolver partículas menores e com mais capacidade de integralizar o maior número de circuitos em apenas um *chip*. Passados quatro anos, Ed Roberts inventa uma “caixa de computação”, o ALTAIR, que apesar de primitivo, era considerado um computador de pequena escala dotado de um microprocessador. O modelo serviu de inspiração para

Steve Wozniak e Steve Jobs criaram o design do APPLE 1 e APPLE 2, desenvolvidos na garagem da casa de seus pais.

Com tantas inovações voltadas aos equipamentos e dispositivos materiais, se fez necessário o desenvolvimento de sistemas operacionais e softwares, para aprimorar o funcionamento dos computadores. Diante disso, Bill Gates e Paul Allen, em 1976 adaptaram o programa BASIC para ser usado no computador Altair, com o sucesso do invento, fundaram a Microsoft, que se consolidou no mercado de computação e é notoriamente conhecido até os dias atuais.

Da década de 90 até o momento atual, novas máquinas cada vez mais poderosas são lançadas comercialmente. Porém, foi o uso da internet que impulsionou as formas de utilização e acesso ao novo ambiente informático-virtual. O uso da tecnologia cresce rapidamente ao longo do tempo, bem como sua utilização para o trabalho, pois aumenta a produtividade do trabalho humano; melhora a qualidade, o custo, a capacidade e a conveniência de produtos e serviços; aumenta a lucratividade das empresas; possibilita o aumento nos processos de ensino e aprendizagem; e possibilita o aumento da segurança pessoal.

No Brasil, os primeiros acessos à Internet ocorreram em 1988, na verdade, não eram conexões diretas à Internet, mas à BITNET. Só em 1994 os primeiros servidores *World Wide Web* (WWW) entraram em funcionamento. Atualmente, o número de acessos já atinge dezena de milhões, consolidando inclusive em termos econômicos. A Internet não é apenas uma rede integrada de computadores, mas também um instrumento social e mesmo que não se submeta à algum regime jurídico-político envolve a sociedade global como um todo.

Um ponto importante a ser observado é que as informações são rapidamente difusas no mundo, fazendo com que haja uma exposição maior das contundências, as discrepâncias socioeconômicas, o que desafia a capacidade legislativa dos Estados em regular as questões pertinentes ao universo da informática.

A chamada Sociedade da Informação se caracteriza pela velocidade ao acesso aos meios de comunicação. Tornando a telecomunicação em uma ferramenta imprescindível para o trabalho, uma vez que proporciona benefícios que agilizam a transmissão de informações, aumentam a produção e reduzem gastos operacionais. Todas essas mudanças estão inseridas nas relações de trabalho, que não têm mais

as características de tempo, espaço e organização de antes, porque a energia e a força física do trabalho humano são a causa do desenvolvimento econômico.

Nos recentes esforços em preencher a lacuna de normas jurídicas a questão da informática, já temos atualmente a Lei de *software* (Lei nº 9.609/98) e o Projeto de Lei nº 1.589/99, da OAB, que visa principalmente garantir segurança nos provedores de acesso, sigilo de cadastro de usuários, entre outras questões da esfera contratual e de responsabilidade civil. O projeto contempla também questões de cunho penal.

Já na esfera do Direito do Trabalho, ainda há muitos obstáculos a serem superados, para que haja maior compatibilidade entre o fenômeno virtual e a devida regulamentação legal. A crescente consolidação do trabalho informal, é gravada pelo desmantelamento da legislação trabalhista face ao fenômeno da globalização nos dias atuais e pelas novas tecnologias da informática, que criam novas modalidades de trabalho e permitem a execução das atividades laborais sejam executadas remotamente ou em domicílio e que por muitas vezes dispensam formalidades relacionadas ao contrato de trabalho.

Esse novo modelo de sociedade poderá ser responsável por grandes diferenças sociais, considerando o seu grau de exigência. Pois, uma sociedade que vive do poder da informação e tendo como base as novas tecnologias, pode ser muito discriminatória. O novo cenário mudou e as necessidades de qualificações profissionais e acadêmicas aumentaram consideravelmente. O ser humano tem a capacidade de se adaptar e como tal, as pessoas devem desenvolver uma atitude flexível, com conhecimentos generalistas, capazes de se formarem ao longo da vida de acordo com as suas necessidades.

Diante do exposto, verifica-se que o trabalho tem mudado ao longo do tempo, pois as tecnologias de informação e comunicação que configuram a sociedade da informação se tornaram um elemento indissociável do desenvolvimento das atividades econômicas, e também um fator cada vez mais importante na organização e na sociedade moderna. A realidade da vida cotidiana não precisa permitir quebrar padrões e mudar drasticamente a forma como a riqueza é criada. Essas novas formas de relacionamento interpessoal requerem o direito à mudança e a criação de novas ferramentas para proteger e proteger as relações jurídicas. Portanto, os padrões

legais baseados na igualdade e dignidade humana também precisam ser alterados para que os direitos cada vez maiores entrem em vigor.

IV. O TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19

Em 2020 o mundo foi surpreendido com a pandemia da COVID-19. A alta capacidade de propagação do novo coronavírus e o alto índice de fatalidade em decorrência da doença, até então nunca vista na história da humanidade, nos levou a fazer mudanças abruptas em nossas rotinas. Uma das medidas indicadas pelas autoridades ligadas à saúde para conter a contaminação, é o isolamento social.

Diante desse cenário, as empresas foram obrigadas a adotar o regime de trabalho remoto como uma resposta rápida em meio à crise, o que inclui a realização de atividades laborais, através dos equipamentos e ferramentas de tecnologia à sua disposição, os quais, na maioria das vezes, são recursos próprios e milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em home-office. Segundo o IBGE -PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

A pandemia da Covid-19 teve um impacto profundo no mercado de trabalho, afetando principalmente os trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade. No Brasil, o impacto é particularmente significativo, não apenas por causa da queda sem precedentes no número de pessoas ocupadas e economicamente ativas, mas também porque, ao contrário da recessão econômica anterior, os trabalhadores informais são mais afetados do que os trabalhadores regulares neste momento. Em particular, embora a redução do emprego formal em 2020 seja grande (-4,2%), a redução do emprego informal é três vezes maior (-12,6%).

Em março de 2020, cerca de 15% dos ocupados no último trimestre de 2019 perderam sua ocupação e transitaram para o desemprego. Como esperado, ao considerar somente a última quinzena de março, as proporções ficam um pouco mais elevadas. Ou seja, apesar de as mensurações ocorrerem no início da crise, foi possível identificar uma elevação na probabilidade de perder o emprego. Destaca-se o fato de que os grupos com maiores chances de perder o emprego no início da crise são as mulheres e os jovens, cerca de 20%.

O trabalho informal no Brasil historicamente sempre foi alto. Desde a promulgação da CLT, passamos a maior parte do tempo tendo mais trabalhadores informais do que trabalhadores protegidos pela legislação, aqueles com carteira assinada (CARDOSO, 2010). Segundo os dados da última PNAD Contínua (IBGE, 2020), referente ao primeiro trimestre de 2020, a força de trabalho no Brasil é constituída por 105 milhões de pessoas, sendo que 12,8 milhões estão desempregadas.

Visando mitigar os impactos econômicos causados pela pandemia no Brasil, instituiu-se um benefício por meio da Lei nº 13.982/2020, o Auxílio Emergencial que previu o repasse de R\$600,00 (seiscentos reais) mensais, inicialmente estipulado para o período de três meses, aos trabalhadores informais e de baixa renda, microempreendedores individuais e contribuintes individuais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em 2021 o benefício foi prorrogado inicialmente em quatro parcelas, sendo nos valores de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) para os solteiros, R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) para famílias e R\$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais) para mães solteiras. Para os trabalhadores mais pobres, o auxílio emergencial se configura como um alento, mas está longe de resolver o problema da súbita redução da renda das famílias.

Dentre os trabalhadores autônomos, tem chamado a atenção o número cada vez maior de trabalhadores que trabalham para grandes empresas-plataforma, submetidas ao que temos chamado de “uberização do trabalho”. Esses trabalhadores exercem sua atividade sob as normas da empresa, recebem por produtividade aquilo que a empresa determina (sem deixar claro quais são os critérios para a determinação dos preços) e assumem todos os custos da prestação de serviços.

Os trabalhadores que não conseguem concluir seu trabalho remotamente e os trabalhadores da economia informal correm o maior risco de desemprego. Como não há atividades escolares, as mulheres também devem ser afetadas de forma diferenciada nessa crise

Presencial e aumentar as atividades familiares e de enfermagem. Na verdade, os resultados desta nota mostram que o impacto desta crise no mercado de trabalho é direto e atinge os trabalhadores de diferentes formas. Mais afetados aqueles que perderam seus empregos são mulheres, os mais jovens, negros e o nível de educação é baixo. No que diz respeito aos postos de trabalho, destacam-se os trabalhadores

com jornada parcial, informais e com menores salários entre os que tiveram perdas significativas. Estes resultados são corroborados pela evidência internacional sobre os efeitos da crise da pandemia da Covid-19 sobre o mercado de trabalho.

IV.I. O trabalho em domicílio

O trabalho em domicílio surgiu na Europa ainda em meados do século XVI, com os artesões que, sem condições de comprar a lã, trabalhavam em suas residências para os ricos fabricantes de panos. Por volta do século XVIII o trabalho a domicílio tem uma grande queda derivada do avanço industrial e da fabricação em massa.

Essa modalidade de trabalho volta a crescer no século XX, quando o trabalho realizado não supria mais as necessidades das grandes fabricas, se fez necessário rever o modo de trabalhar, diminuir a quantidade de pessoas nos chãos das fábricas e introduzir a possibilidade de trabalho a domicílio. Sendo a primeira espécie de trabalho a distância realizado que se tem conhecimento e a porta de entrada para o teletrabalho e outras espécies de trabalho a distância.

IV.II. Trabalho remoto

O trabalho remoto, também chamado de teletrabalho ou home office, consiste na realização das atividades profissionais à distância, utilizando a tecnologia como principal ferramenta de trabalho e para se conectar com os colegas.

A CLT possui um capítulo específico que trata do teletrabalho (arts. 75-A até 75-E), definindo-o como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, e estabelece que esta modalidade de trabalho será adotada mediante entendimento mútuo entre empregado e empregador, e, caso haja esse entendimento, será materializado com a celebração de um contrato individual de trabalho. Caso já exista um contrato de trabalho, essa modalidade deverá ser formalizada através de um aditivo.

O termo “*Home-Office*” é uma modalidade do trabalho remoto, visto que sua realização é feita na residência do colaborador. A HSM Management o define da seguinte maneira: “o termo *home office* já nos dá uma boa dica do que efetivamente acontece em nossas vidas ao adotar esse modelo de trabalho: a casa é o escritório e

o escritório é a casa. Assim, sem separação. E manter uma rotina produtiva, apesar de ser difícil em especial para quem está iniciando, não é o nosso maior desafio. Para que o trabalho flua e as pessoas se engajem precisamos atualizar nosso modelo mental”.

No contexto da pandemia, tratam-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, *notebooks*, *tablets* e *smartphones* com conexão pela Internet.

O trabalho remoto é, inclusive, uma resposta das empresas ao enfrentamento de crises, não só na atual situação de pandemia, mas em situações de catástrofes de grandes dimensões, como inundações, furacões, falta de energia elétrica, epidemias, etc, devendo ser considerado como uma das medidas de segurança a ser formalizada em planos de continuidade de negócios.

Tem sido cada vez mais comum que as empresas optem pelo trabalho remoto, pela praticidade, economia de recursos e flexibilização dos horários de trabalho, fatores mais procurados pelos trabalhadores do mundo todo. A principal diferença dessa modalidade de trabalho para o modelo tradicional é a organização das horas trabalhadas.

Além da redução dos custos, praticidade e flexibilização dos horários, o trabalho remoto também possibilita a execução das tarefas em qualquer parte do mundo, tornando as empresas cada vez mais diversificadas e atraindo pessoas que tem em seu projeto pessoal estudar fora ou morar em outro lugar sem ter que abrir mão do trabalho.

Essa modalidade também proporciona melhor qualidade de vida ao colaborador. Pois, este não precisará gastar tempo se despendendo até a empresa, não gerando estresse, cansaço, entre outros sintomas que comprometem o resultado do trabalho.

Mesmo sem um lugar fixo, os próprios colaboradores, ainda que não se vejam pessoalmente, devem estabelecer algumas regras para garantir o fluxo e o funcionamento do trabalho. É importante manter uma rotina parecida com a de um escritório tradicional, mesmo que à distância, como a realização de reuniões por videoconferência por exemplo.

Uma pesquisa realizada pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) aponta que o número de horas diárias trabalhadas e dias trabalhados por trabalhadores que aderiram a essa modalidade de trabalho aumentou consideravelmente durante o período da pandemia. Ou seja, alguns trabalhadores passam a executar suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto.

No geral o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Faz-se necessário refletir sobre a essa modalidade tendo em vista os impactos não apenas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, mas também suas consequências para a organização coletiva e a qualidade dos serviços públicos.

Cabe ressaltar, por fim, que especialmente no contexto da pandemia da COVID-19, a possibilidade da realização do trabalho remoto constitui para muitos uma espécie de “privilégio”, já que contribui para o isolamento social, preservando a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, de suas famílias, bem como, da sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questão.

IV.III. O trabalho em plataformas digitais

A partir dos anos 2000 desponta o trabalho em plataformas digitais, forma de trabalho que vem se tornando fonte de renda para milhares de pessoas no Brasil e no mundo. O IPEA atribui essa nova modalidade de trabalho ao aumento de 700 mil postos de trabalho entre 2015 e 2019 nas atividades de entrega e transporte de passageiros, sendo um dos segmentos de trabalhadores que mais cresce no Brasil atualmente.

Esse tipo de trabalho não se limita apenas a motoristas e entregadores cadastrados em aplicativos como Uber, Rappi, iFood, mas envolve cada vez mais atividades além dos serviços de delivery e do transporte individual de passageiros, como por exemplo a prestação de serviços de saúde, de design, jurídicos e educacionais, entre outros.

A uberização do trabalho é um processo assentado em dois fatores que trazem um relevante impacto para as sociabilidades construídas no mundo atual. Por um lado, temos os avanços tecnológicos no âmbito das Tecnologias da Informação e da Comunicação – TICs e da Inteligência Artificial – IA, elementos fundamentais para o desenvolvimento dos aplicativos utilizados pelas empresas-plataforma. Por outro lado, a consolidação do neoliberalismo como princípio orientador das relações econômicas

e de trabalho, especificamente o processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, permite que pessoas trabalhem para essas empresas sem vínculo empregatício reconhecido.

Como fenômeno crescente e realidade de milhares de pessoas, este novo tipo de trabalho é caracterizado pela incerteza e discussão, desafios e reúne diferentes áreas do conhecimento em torno de questões comuns: sociedade (por exemplo, educação e qualificação profissional, Condições de trabalho), economia (como renda básica, subsídios), tecnologia (como acesso à Internet, governança algorítmica, etc.) e leis (como a definição dos participantes envolvidos, as características da relação entre o provedor e a plataforma), e a existência destes e outros aspectos na interface dimensional (como seguridade social e desigualdade; discriminação).

No Brasil, essa questão tem gerado muita polêmica, principalmente quanto à natureza da relação jurídica entre o provedor e a plataforma: Existe vínculo empregatício (com todos os direitos trabalhistas previstos na CLT)? Atualmente não há legislação específica sobre o assunto, e muitos processos judiciais são eventualmente encaminhados ao Judiciário para dirimir controvérsias em casos específicos. A jurisprudência brasileira já proferiu decisões em sentidos diversos, mas destacam-se a posição das cortes superiores: o STJ e o TST afirmaram que não há vínculo empregatício entre o provedor e o requerente.

IV.IV. Vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais

Recentemente uma notícia envolvendo Uber e os seus motoristas no Reino Unido ganhou repercussão. No dia 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido, firmou em decisão o posicionamento de que os motoristas estão subordinados à Uber e, por isso, devem ser considerados como trabalhadores e não trabalhadores meramente autônomos.

Rodrigo Carelli, Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro e professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade Federal do Rio de Janeiro explica que “no sistema trabalhista do Reino Unido há uma diferença entre os *workers* e os empregados”. Estes últimos possuem Direito a um rol mais amplo de Direitos, como aqui no Brasil, enquanto os *workers* têm Direito “a salário-mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48h semanas,

proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada."

A decisão do Supremo Tribunal Federal do Reino Unido tornou-se mais um precedente muito importante neste cenário polêmico de melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Não há dúvida de que se trata de uma decisão que amplia o significado de justiça social para os trabalhadores britânicos e permite avançar na melhoria das condições de vida dessa categoria.

No Brasil, essa questão tem gerado muita polêmica, principalmente quanto à natureza da relação jurídica entre o provedor e a plataforma: Existe vínculo empregatício (com todos os direitos trabalhistas previstos na CLT)? Atualmente não há legislação específica sobre o assunto, e muitos processos judiciais são eventualmente encaminhados ao Judiciário para dirimir controvérsias em casos específicos. A jurisprudência brasileira já proferiu decisões em sentidos diversos, mas destacam-se a posição das cortes superiores: o STJ e o TST afirmaram que não há vínculo empregatício entre o provedor e o requerente.

O TST julgou dois casos dessa natureza e, em ambos, a Corte entendeu pela inexistência de vínculo de emprego entre os reclamantes e a Uber:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o

legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 105758820195030003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2020)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e

condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020)

O posicionamento do TST nessas decisões não é compartilhado pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelos juízes singulares, que tendem a reconhecer a relação empregatícia entre trabalhadores e trabalhadoras vinculados às plataformas digitais e às empresas de aplicativos. Como exemplo, se tem a recente decisão proferida pelo TRT-2 que reconheceu o vínculo empregatício entre os entregadores e operadora da plataforma digital Rappi, como se observa a seguir:

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido.

(TRT-2 10009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020)

Em geral, é possível perceber uma maior inclinação dessas instâncias em reconhecer a subordinação jurídica e os demais elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego entre os motoristas, ciclistas, motociclistas e demais prestadores de serviços das plataformas digitais.

Nas relações entre trabalhadores e plataformas digitais, os juízes e os TRT's têm verificado que a subordinação nesses casos, se dá por meio de instrumentos tecnológicos diferentes, o que revela, na realidade, a clássica conduta de submeter o trabalhador a controles de fiscalização de seu trabalho. Assim, a subordinação se materializa por meio da avaliação dos usuários e pelas taxas de aceitação e/ ou

cancelamento das corridas, de modo que, caso um trabalhador/a não atinja uma pontuação satisfatória, a empresa pode realizar bloqueios e até sua expulsão das plataformas. Inclusive, essas foram algumas das condutas observadas pela Suprema Corte do Reino Unido para reconhecer a condição de "workers" aos trabalhadores da Uber. Considerou-se que, por meio dessas práticas, ficava evidente a subordinação dos trabalhadores à Uber.

No cenário brasileiro, esses sistemas de controle tornam possível que se reconheça a subordinação jurídica entre trabalhadores e as plataformas digitais, uma vez que a interpretação conferida pela nova redação do artigo 6º, da CLT, teve seu conteúdo alterado lei 12.551/11. Desde então, a própria CLT passou a prever, em seu parágrafo único, que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão, tais como os acima elencados, permitem o reconhecimento da subordinação jurídica porque se equiparam, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho dos empregados.

Sendo assim, a legislação trabalhista brasileira possui previsão que abarca essas relações de trabalho, tornando possível o acolhimento das demandas dos (as) trabalhadores (as) que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício. Isto é, há suporte na legislação brasileira para que se confira um rol de Direitos mais amplo do que aquele reconhecido pela Supremo Corte do Reino Unido, haja vista os limites do pedido da ação analisada, conforme tratado anteriormente.

Para além do debate doutrinário e jurisprudencial, há projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que tem por objetivo disciplinar essas novas relações: alguns projetos são mais pontuais, sobre o uso de máscaras por entregadores durante a pandemia, por exemplo; e outros projetos são mais amplos, e se propõem a figurar como marco regulatório sobre o tema. Contudo, até o presente momento, nenhum desses projetos foi aprovado.

Ao analisar o tratamento do tema em outros países, também podemos observar a acalorada discussão entre estudiosos e a escolha de diferentes endereços. Por exemplo, foi feita menção à *Proposition nº 22* - a legislação aprovada pelo Estado da Califórnia nos Estados Unidos em novembro de 2020, que define que o motorista e o solicitante da entrega são independentes (e não funcionários) - e a mais recente decisão judicial do Reino Unido em fevereiro de 2021 Anúncio - Em que motoristas

associados à Uber são considerados trabalhadores, além de discutirem as características jurídicas de intermediários entre empregados e autônomos, também gozam de direitos trabalhistas, como salário mínimo e proteção contra discriminação. Ainda na Europa, a Espanha decidiu em março de 2021 reconhecer legalmente esses fornecedores como trabalhadores com base no diálogo entre o governo e representantes de empresas e plataformas de expresso.

O adequado posicionamento jurídico dessas relações de trabalho pela Justiça do Trabalho brasileira, na linha do que firmou a Suprema Corte do Reino Unido, proporcionará a consecução dos princípios fundamentais da República, especialmente os da dignidade dos trabalhadores da categoria e do valor social do trabalho, sem os quais não se pode pensar em uma sociedade democrática para todos e todas.

V. INDÚSTRIA 4.0

Também chamada de Quarta Revolução Industrial, este é um conceito que engloba automação e tecnologia da informação, além das principais inovações tecnológicas desses campos, aplicado à manufatura. Pois manufatura designava um trabalho artesanal, feito à mão. As mãos dos operários têm sido substituídas pelas máquinas, mas ainda assim, continuamos avançando na automação, que é a capacidade dessas máquinas trabalharem sem nenhum operador humano no comando. Seu propósito maior é tornar as máquinas mais eficientes e os processos produtivos mais enxutos, encurtando o tempo e os recursos necessários para produzir com qualidade.

A indústria 4.0 traz é o salto tecnológico de elevar essa automação à máxima potência, permitindo aos robôs desempenharem funções cada vez mais complexas. Não se trata apenas do operacional, mas também de tarefas antes consideradas exclusivas do nosso intelecto. São algoritmos que fazem as máquinas analisarem dados em uma velocidade que um humano não conseguiria em uma vida inteira. Podemos dizer que a indústria 4.0 é a realidade na qual a tecnologia industrial está cada vez mais eficiente: mais inteligente, mais rápida e mais precisa.

No Brasil, esse processo começou em junho de 2017, quando associações, governo e indústrias se uniram para formar o Grupo de Trabalho para a Indústria 4.0 (GTI 4.0). A ideia é oferecer condições para que os empresários dispostos alcancem a transformação digital, aumentando a competitividade da indústria nacional. Algumas

empresas nacionais estão iniciando a jornada rumo à transformação digital, no entanto, o setor ainda engatinha quando comparado a países desenvolvidos.

Um dos principais esforços para agilizar as mudanças está a criação de um centro de estudos e pesquisa voltado para a indústria 4.0, com o intuito de preparar as empresas para as inovações necessárias. Mas dificuldades relativas à pandemia pelo coronavírus e decorrente isolamento social atrasaram o projeto.

V.I. Impactos Positivos da Indústria 4.0

A modernização dos processos industriais, trará uma grande redução nos custos de produção. Esta é uma oportunidade para ter menos profissionais com função operacional e mais com incumbências estratégicas.

Com máquinas inteligentes e o princípio da modularidade, é possível ter uma produção muito mais flexível. Desse modo, o gestor, ao identificar demandas e tendências do mercado, poderá agir com muita velocidade para colocar um produto novo em circulação. Assim, a indústria 4.0 traz impactos positivos também ao público consumidor, que terá maior acesso a produtos personalizados, de qualidade e a um custo menor.

V.II. Impactos Negativos da Indústria 4.0

Quanto mais conectada a empresa estiver mais sujeita ela fica à espionagem industrial. Outro possível impacto negativo, é a distribuição do poder a tecnocratas, aqueles que detém o conhecimento técnico a respeito das novas tecnologias. As inovações podem ser usadas para fins nobres, mas também para subjugar nações inteiras economicamente, acabando com seu mercado interno.

Outra questão, é a utilização da inteligência artificial também para fins escusos, como golpes, guerras e *fake news*. Mas nenhuma das questões mencionadas acima, preocupa tanto quanto os inevitáveis impactos da Quarta Revolução Industrial no mercado de trabalho.

V.III. O mercado de trabalho na era da Indústria 4.0

A indústria 4.0 potencializa a automação, o que significa que as máquinas assumem ainda mais funções humanas. Como por exemplo o robô-jornalista da Google, que projeta escrever 30 mil notícias por mês.

Com a nova realidade, surgem novas profissões, como o cientista de dados. Sem contar que os profissionais cuja posição deixa de existir podem ser realocados para atividades estratégicas.

Entretanto, tudo indica que o saldo, no final, será negativo. Pois as máquinas inteligentes vão resultar em demissões no mundo todo. Governantes e economistas começam a planejar uma solução para esse problema. Uma das ideias propostas é aperfeiçoar o Estado de bem-estar social que vigora com sucesso especialmente em países nórdicos, como a Dinamarca do economista Erik Brynjolfsson.

A sociedade precisa discutir a distribuição da prosperidade com urgência. Afinal, a indústria 4.0 trará riqueza para alguns, mas a demissão de milhões. Em 2016, uma pesquisa feita junto a empresários de 15 economias estimou que as novas tecnologias suprimiriam até 7 milhões de postos de trabalhos em países industrializados nos cinco anos seguintes.

V.IV. Desafios da Indústria 4.0

A indústria se encontra estagnada e pode-se dizer que o Brasil está na rabeira tecnológica, mesmo se comparados a outros países em desenvolvimento. Implantar a realidade da Quarta Revolução Industrial é um desafio, uma vez que a economia brasileira é que ela é baseada em serviços e em produtos de pouco valor agregado, altamente sujeitos à volatilidade do mercado internacional e com margens de lucro pequenas e tendo em vista que sempre fomos mais lentos nas revoluções anteriores.

Para não ficar para trás, o país precisa formar profissionais qualificados, para planejar, executar e gerenciar as inovações tecnológicas. Além do conhecimento técnico, é necessário estimular a criatividade, proatividade e gosto de inovação. E ofertar uma melhor infraestrutura em logística e telecomunicações.

V.V. Principais mudanças nas empresas

Ao aderir à Quarta Revolução Industrial, as empresas terão processos mais ágeis, ambientes híbridos e maior espaço para profissionais qualificados. Os processos ágeis têm o potencial de enxugar custos e aumentar os lucros, permitindo que demandas emergenciais sejam atendidas – por exemplo, o pedido por máscaras para diminuir o contágio pelo vírus Covid-19.

Ambientes híbridos pedem grande flexibilidade dos profissionais e gestores, que precisarão lidar e coordenar times formados por humanos e robôs. Enquanto pessoas assumem tarefas que exigem criatividade, avaliação humanizada e ampla, as máquinas farão as atividades repetitivas, monótonas e que demandam grande esforço físico.

Para os gestores, faz sentido buscar a informação para compreender os conceitos, princípios e tecnologias da indústria 4.0. Assim, terão a possibilidade de mensurar de forma precisa todos os impactos e benefícios da implementação das novas tecnologias em suas empresas.

No caso do desafio da mão de obra qualificada, se não for possível encontrar o perfil de profissional desejado no mercado, a saída é investir na formação. Basta identificar, entre os recursos humanos da empresa, os colaboradores com maior disposição e potencial para aprender as aptidões necessárias. Investir na formação de um especialista pode até ser mais vantajoso do que contratar alguém de fora, pois o profissional já conhece a cultura organizacional da empresa, e a tendência é que, para retribuir o investimento, seja leal a ela.

O primeiro passo é fazer um mapeamento das atividades da empresa, verificando quais podem ser automatizadas e quais necessitam ser modernizadas e o que tem impactado na eficiência dos processos. Embora iniciar a trajetória para a transformação digital implique em investir um valor considerável para modernizar os equipamentos, esse investimento pode ser recuperado rapidamente se houver um planejamento organizado.

As empresas podem começar fornecendo capacitação para os funcionários, melhorando a gestão de dados e automatizando as tarefas operacionais. Outra boa pedida é priorizar áreas em que se concentra a expertise da companhia e se manter conectado com fornecedores e parceiros que também apostam na indústria 4.0. Afinal, eles podem ajudar a otimizar sua produção, oferecendo alternativas quanto a peças, metodologias e processos inovadores.

CONCLUSÃO

Ao longo do presente trabalho, percebe-se que “a história do trabalho” passou por diversas modificações ao passar dos anos, evidenciando a necessidade de estabelecer normas específicas sobre ele. Diante dessa realidade, surgiu o Direito do

Trabalho, como um ramo que pretendia regulamentar um dos campos fundamentais da vida humana.

Com valorização dos valores sociais, como o da dignidade humana, algumas mudanças foram impulsionadas, principalmente nos textos constitucionais. A busca pela valorização social, por mais isonomia e dignidade, foram realizadas reformas legislativas com o intuito de coibir abusos na realidade do trabalho, visto que a ideia era de que se estabelece uma relação justa no contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador, por mais que existisse e ainda exista a relação de subordinação e hierarquia.

Outro ponto importante a ser destacado, é o impacto da tecnologia na sociedade devido a Revolução Tecnológica e o quanto a difusão de informações e a celeridade dos mecanismos de funcionamento da realidade empresarial foi beneficiado. O que se pode perceber é que algumas modalidades de trabalho caíram em desuso ou, tiveram que dividir o cenário com as novas formas de organização laboral, com a chegada de tantas tecnologias, como exemplo atual, temos o trabalho remoto.

A melhoria da legislação trabalhista era necessária, visto que não se pode admitir retrocessos doutrinários ou legislativos ao ponto de se esquecer das conquistas históricas do Direito do Trabalho, que foram evidenciadas pelo ordenamento jurídico brasileiro na CF e pelos demais dispositivos legais que versam sobre a matéria, já que podemos considerar o Direito do Trabalho como um direito social, por mexer com princípios basilares de todo indivíduo. Por tudo isso, ele goza da salvaguarda constitucional contra movimentos discriminatórios ou de alguma maneira cerceadores.

Observa-se ainda, que o atual cenário do Brasil é de crescente desemprego, o que é negativo para empregadores e empregados, além de que, por mais que o país tenha um índice baixo de trabalhadores formais, tem um dos maiores índices de processos judiciais trabalhistas, demonstrando uma falha na forma como a relação de trabalho é tratada juridicamente. Devido a isso, foi levantada a hipótese de uma Reforma Trabalhista, onde o intuito seria tornar as leis antigas compatíveis com os tempos modernos, pois algumas estavam obsoletas o que acarretam um retrocesso e prejudica a relação trabalhista. Além disso, a Reforma veio com o intuito de desburocratizar a relação de admissão e demissão das empresas, alguns outros aspectos como, férias, horas extras, teletrabalho (*home office*), como forma de

incentivo, facilitando assim, a relação trabalhista e por consequência, trazendo a possibilidade de um aumento no número de empregados formais e diminuição do desemprego.

Cabe dizer que a utilização de ferramentas tecnológicas por parte do trabalhador para exercer suas atividades laborais, deve observar as regras de uso e convivência previamente estabelecidas pelas partes, a fim de evitar abusos nessa utilização e prejuízos às empresas, preservando o conteúdo das mensagens, assegurando a dignidade do trabalhador, o direito a inviolabilidade de correspondência e privacidade.

Respeitados os limites constitucionais de preservação da privacidade e intimidade do trabalhador, se tem também a garantia de que o empregador realize o controle da atividade empresarial munido do seu poder diretivo, verificando se há ou não o uso indevido das ferramentas eletrônicas, como o e-mail corporativo por exemplo, através de programas de monitoramentos menos invasivos com a devida previsão contratual.

Por fim, pode-se dizer que o papel dos juristas que devem lidar com as deficiências legislativas dessa relação de emprego não tem sido fácil. A expectativa fomentada por este trabalho é de que os questionamentos e explanações possuam o objetivo de vislumbrar mais esperança para o futuro das relações trabalhistas, em que a tecnologia seja uma aliada se usada moderadamente, além da necessidade em se preservar a dignidade do empregado, que está em papel inferior na hierarquia do trabalho. O intuito é, demonstrar que as relações trabalhistas devem existir de maneira equilibrada e com benefícios e limites para ambas as partes.

Assim, há muitos debates e um amplo horizonte de possibilidades e desafios ligados a essas novas formas de trabalho a serem considerados e investigados. Questões complexas se inter cruzam cada vez mais e demandam dos atores desse ecossistema - prestadores, plataformas, consumidores, estado - ações conectadas e diálogo social.

Tendo em vista ainda a crise econômica geada pela pandemia do Covid-19, era esperado observar efeitos significativos para o trabalhador desde o início da crise. As medidas necessárias de isolamento social para o controle do contágio do novo coronavírus, restringem a circulação de trabalhadores e consumidores, o que compromete tanto a demanda por produtos quanto a oferta de trabalho.

Os desafios impostos pela crise da pandemia do Covid-19 são muitos, ante aos efeitos adversos sofridos, especialmente pelos grupos mais vulneráveis da população. Frente a isso, cabe reforçar a necessidade de respostas imediatas em termos de políticas direcionadas para estes grupos da população que são mais afetados pela crise.

Saibamos conviver, nestes tempos difíceis, com as alternativas tecnológicas, utilizando-as em benefício da humanidade, fazendo o trabalho girar, minimizando os efeitos da crise e evitando a paralisia de empresas públicas e privadas. Que tenhamos a capacidade de perceber as novas oportunidades para viver em um mundo em constante mudança; a capacidade de inovar, mesmo com dificuldades e limitações; de criar novas formas de convivência e comunicação, seja para trabalhar e para aprender.

REFERÊNCIAS

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho

BRIDI, Maria Aparecida; Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni. Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

AFONSO, José Roberto; KAUFMAN, Dora. Trabalho 4.0.

Dom Alberto | Indústria 4.0: o que isso tem a ver com a sua carreira?

O impacto da pandemia no mercado de trabalho. Disponível em: O impacto da pandemia no mercado de trabalho | Blog do IBRE (fgv.br)

REFORMA TRABALHISTA: veja o que muda. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/economia/2017-10-15/reforma-trabalhista-veja-o-que-muda.html>

Entenda o que muda com a Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/entenda-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>

Decisão proferida em 2019 no âmbito do Conflito de Competência 164544/MG.

Decisão proferida em 2021 no âmbito do Processo 10555-54.2019.5.03.0179.

BERG, Janine et al. As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018.

ROCHA, Cháris T. M, AMADOR, Fernanda S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad, Ebape.BR, v.16, nº1, Rio de Janeiro, 2018.

LIMA, Jacob; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. vol.32 no.86. Salvador: Caderno CRH, 2019.

Mercado de trabalho: a queda da segunda quinzena de março, aprofundada em abril. Brasília: Ipea, 2020b. (Nota Técnica, n. 47).

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Notas técnicas – Versão 1.5. Rio de Janeiro: IBGE

MORAES, R. F. Índices de medidas legais de distanciamento social. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em:

Organização Mundial de Saúde (World Health Organization – WHO). Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Ebook “Liderança e Trabalho Remoto”. Disponível em: <https://materiais.revistahsm.com.br/lideranca-trabalho-remoto>

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Lei 13.709 de 14/8/2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm

“Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

CARDOSO, Adalberto. A construção da sociedade do trabalho no Brasil: Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010. FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cad. EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 17, n. spe, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt>

GRANJA, Tatiana de Almeida. *O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: a relação de trabalho*. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-a-relacao-de-trabalho/>>. Acessado em 29.10.2018.

PINHEIRO, Patricia Peck. *Direito digital*. 6. ed. Saraiva: São Paulo, 2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. São Paulo: José Konfino Editor, 1954. 1º Volume.

Decisão da Suprema Corte do Reino Unido. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>