



FACULDADE NACIONAL DE DIREITO



UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (TI) E AS
ALTERAÇÕES CAUSADAS NAS RELAÇÕES E DIREITOS TRABALHISTAS NO
BRASIL**

JOÃO ROBERTO DE TOLEDO QUADROS

RIO DE JANEIRO

2020

JOÃO ROBERTO DE TOLEDO QUADROS

**IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (TI) E AS
ALTERAÇÕES CAUSADAS NAS RELAÇÕES E DIREITOS TRABALHISTAS NO
BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Orientador Prof. Dr. Ivan Simões Garcia**

RIO DE JANEIRO

2020

CIP - Catalogação da Publicação

QQ18i Quadros, João Roberto de Toledo
IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (TI)
E AS ALTERAÇÕES CAUSADAS NAS RELAÇÕES E DIREITOS
TRABALHISTAS NO BRASIL / João Roberto de Toledo Quadros. -- Rio de
Janeiro, 2020.
71 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito,
Bacharel em Direito, 2020.

1. Direito do Trabalho. 2. Tecnologia da Informação. 3.
Uberização. 4. Teletrabalho. 5. Crowdsourcing. I. Garcia, Ivan
Simões, orient. II.Titulo.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

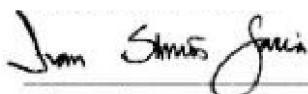
JOÃO ROBERTO DE TOLEDO QUADROS

**IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO (TI) E AS
ALTERAÇÕES CAUSADAS NAS RELAÇÕES E DIREITOS TRABALHISTAS NO
BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Orientador Prof. Dr. Ivan Simões Garcia**

Data da Aprovação: 02 / 06 / 2021.

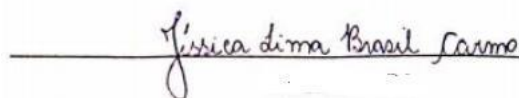
Banca Examinadora:



Orientador



Membro da Banca



Membro da Banca

DEDICATORIA

Dedico esse trabalho a Deus Todo Poderoso e a todas as pessoas que tem fome e sede de igualdade, justiça e paz.

Como está dito: “Tudo fez Deus formoso no seu devido tempo; também pôs a eternidade no coração do homem, sem que este possa descobrir as obras que Deus fez desde o princípio...” Eclesiastes 3:11.

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente a Deus, na pessoa do Senhor Jesus Cristo, por me fazer compreender o quão importante é a Justiça para que a realidade de igualdade e prosperidade alcance a todos os seres humanos.

Agradeço a todo corpo docente da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, pela imensa ajuda em compartilhar o conhecimento deles conosco, os estudantes, em destaque, agradeço ao professor Dr. Ivan Simões Garcia pela paciência em me orientar e por ter aceitado tal tarefa.

Agradeço a minha esposa (Margarida Lisak), filhos (Ismael e Beatriz Quadros), irmã (Laura Quadros), sobrinha (Letícia Quadros) e amigos por terem me ajudado nesta empreitada e me dado ânimo e apoio.

Agradeço postumamente a membros da minha família que me acompanharam em várias fases e me ajudaram a construir o caráter que tenho hoje: minha mãe (Jelza Quadros), meu pai (Raymundo Quadros Filho), meus avós (João, Elza, Laura e Raymundo Quadros Pai) e meu irmão (Raymundo Quadros Neto).

RESUMO

Novas tecnologias sempre causaram mudanças nas relações de trabalho, contudo, a atual pandemia da SARS2-COVID19 causou uma aceleração no uso e desenvolvimento de novas tecnologias de informação acopladas ao mundo do trabalho. Teletrabalhos, entregas a domicílio (por aplicativo), drones de entrega, entre outras novidades tecnológicas, surgiram causando novas perspectivas de trabalho e mudanças nessas relações. Agregados a esses eventos, novas leis de trabalho também aconteceram, com afrouxamento em relação aos direitos do trabalhador, isenção de imposto para o empregador, aumento na relação informal de trabalho, que vem a causar impacto, desde já, no universo jurídico do Direito do Trabalho. Esse estudo visa analisar, de forma preliminar e sem esgotar todo o tema, o quão esses efeitos já causam impactos no mundo dos direitos trabalhistas do Brasil, com um pequeno exame de similares efeitos trabalhistas em países do oeste europeu (como Espanha, França e Portugal) que possuem modelos jurídicos compatibilizados com os do Brasil. O objetivo é poder ter-se uma referência que auxilie a futuras análises destas consequências, tanto positivas (se houver), quanto negativas, com foco no Direito do Trabalho. A ideia é prover uma síntese acadêmica do universo legal que ora se configura, para servir de referência de outros estudos.

Palavras Chaves: Direito do Trabalho, Tecnologia da Informação, Uberização

ABSTRACT

New technologies have always caused changes in work relations; however, the current SARS2-COVID19 pandemic has caused an acceleration in the use and development of new information technologies coupled to the world of work. Telecommuting, home delivery (by app), delivery drones, among other technological novelties, have emerged, causing new perspectives for work and changes in these relations. Added to these events, new labor laws have also occurred, with loosening in relation to the worker's rights, tax exemption for the employer, and an increase in the informal labor relationship, which has been affecting, since now, the legal universe of Labor Law. This study aims to analyze, in a preliminary way and without exhausting the whole subject, how these effects already impact the world of labor rights in Brazil, with a small examination of similar labor effects in Western European countries (such as Spain, France and Portugal) that have legal models compatible with Brazil's model. The objective is to have a reference that will help in the future analysis of these consequences, both positive (if any) and negative, with a focus on labor law. The idea is to provide an academic synthesis of the legal universe that is now configured to be used like a reference for other studies.

Keywords: Labor Law, Information Technology, Uberization

LISTA DAS ABREVIATURAS

ANI	Acordo Nacional Interprofissional da França.
CLT	Consolidação das leis de Trabalho do Brasil.
CNJ	Conselho Nacional de Justiça.
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil.
CT	Código de Trabalho de Portugal.
EUA	Estados Unidos da América.
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
GPS	Sistema de Posicionamento Global (Global Positioning System).
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados.
OIT	Organização Internacional de Trabalho.
RSL	Revisão Sistemática de Literatura.
SARS2-COVID19	Corona Vírus 2019.
TI	Tecnologia da Informação.
TRT	Tribunal Regional do Trabalho.
TST	Tribunal Superior do Trabalho.
TVDE	Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrônica.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - <i>Strings</i> de buscas utilizadas na aplicação da metodologia RSL	16
--	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
I. METODOLOGIA E OBJETIVO.....	16
I.1 Modelo Metodológico.....	16
I.2 Objetivo do Estudo.....	17
I.2.1 Objetivo Geral.....	17
I.2.2 Objetivo Específico.....	18
I.3 Justificativa.....	18
II. REVISÃO DA LITERATURA.....	20
III <i>CROWDSOURCING</i> COMO UM MODELO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	27
III.1 Características gerais desse novo modelo e suas consequências.....	29
III.2.Exemplos de situações legais envolvendo empresas que usam <i>crowdsourcing</i>	31
III.2.1 No Brasil.....	31
III.2.2 Na França.....	35
III.2.3 Em Portugal.....	37
III.2.4 Na Espanha.....	39
IV. TELETRABALHO COMO MODELO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	42
IV.1 Breve história do teletrabalho.....	43
IV.2 Teletrabalho e o ambiente atual de trabalho.....	44
IV.3 Exemplos de situações legais envolvendo teletrabalho.....	46
IV.3.1 No Brasil	46
IV.3.2 Na França.....	49
IV.3.3 Na Espanha.....	52
V DISCUSSÃO SOBRE ESSES NOVOS MODELOS DE TRABALHO.....	55
V.1 Sobre o uso do modelo de <i>crowdsourcing</i>	55

V.2 Sobre teletrabalho.....	61
CONCLUSÃO.....	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

INTRODUÇÃO

Desde que o trabalho começou a fazer parte, de forma estruturada, da história dos homens, sempre houve o atrito entre aquele que trabalha e o que se aproveita desse trabalho, quando não são a mesma pessoa (BRAGA,2020). Dependendo da fase da História do Homem, ver-se-á várias interpretações e nomenclaturas utilizadas para definir os agentes desse conflito e suas formas de influência no mundo do trabalho.

Seja luta de classes, revoluções, ditaduras do proletariado (BRAGA, 2020) ou liberalismo (BRAGA, 2017), os estudiosos debruçam-se em tentar entender esses movimentos políticos e sociais que vão estar moldando as relações trabalhistas ao longo da história dos homens. Uma linha de análise que pode ser seguida é observar a influência das novas tecnologias, tanto nas definições axiológicas, quanto nas operações sobre esses conflitos, de modo que se possa mapear o quanto a tecnologia altera o mundo do trabalho e, como consequência, suas relações de direito e justiça.

Para ajudar a compreensão sobre essa influência, tendo como alvo final o atual mundo do trabalho e as novas tecnologias emergentes, é necessária uma explanação, metafórica, sobre a evolução do trabalho. Considere-se o seguinte cenário ilustrativo a seguir, que é uma escrita fabulada, supondo um ambiente histórico fictício:

Imagine o personagem Iohanus, um membro da etnia X, que, como seu povo, era nômade. Um dia Iohanus descobre que colocar pedras redondas em um eixo ajuda no carregar de seus pertences e de sua família. Iohanus carrega tudo sozinho, com muito esforço. Um dia o povo de Iohanus resolve se fixar em um território, alguns ficam afastados no campo e outros se concentram em burgos, ou proto-cidades, nos quais começam a desenvolver um comércio, cujo principal produto é o que os que ficaram no campo produzem. Iohanus ficou no campo, ele produz frutas, verduras e gado, contudo, para levar as verduras e frutas para o mercado do burgos é muito trabalhoso.

Iohanus tem a ideia de contratar uma pessoa para levar sua carroça de produtos para o mercado. Como a carroça é de tamanho razoável e os produtos são muitos, Iohanus precisa de uma pessoa forte para levar essa carroça. Não existem muitas pessoas fortes no mercado, logo, Iohanus tem que contratar, o mais rápido possível, um homem forte (dos poucos que existem), antes que seus vizinhos façam o mesmo e elevem o preço do frete levado por esses homens fortes.

Esses homens fortes, se pararem de trabalhar, levam o Iahonus e seus vizinhos a falência. Logo, esses trabalhadores fortes precisam ser bem pagos, porque são raros. Um dia, uma pessoa percebe que animais, tipo cavalos, podem conduzir essas carroças. As carroças ficam maiores, podem levar mais produtos e não se precisa mais de pessoas fortes, mas sim de um condutor que saiba tratar dessa nova tecnologia (carroças com cavalos).

Os homens fortes tornam-se prescindíveis e surge um novo trabalhador: O condutor, que, a princípio, é tão raro quanto eram os homens fortes. Mas logo um condutor experiente abre uma escola de condutores e forma vários, que entram no mercado. Quando algum grupo de condutores pensa em reivindicar mais direitos (como salários maiores), os descendentes do Iohanus lhes dizem: “Existem vários outros condutores que querem seu lugar”. Isso inicia a tensão capital-trabalho, tão discutida por Marx e outros economistas (BREMAN & LINDEN, 2014).

Passa o tempo, das carroças vem os carros, movidos a combustíveis fósseis, e o ciclo de tensões entre os descendentes de Iohanus (que continuam com sua produção de agronegócio) e as novas classes de trabalhadores continua. A cada nova revolução industrial, novas tensões ocorrem pelas novas tecnologias que emergem.

Agora, no século XXI, a indústria Tesla decide criar veículos autônomos (EFING & ARAÚJO, 2019), e os atuais descendentes de Iohanus decidem que não precisam mais de condutores ou motoristas, logo os antigos motoristas tornam-se mais que prescindíveis, tornam-se desnecessários, desempregados, sem direitos, sem apoio. A partir desta estória ilustrativa, pode-se inferir certas reflexões importantes para a discussão deste trabalho.

Esse novo ambiente de tecnologia, apresentado ao final da estória, denominado de Indústria 4.0 (MACHADO & CORTES, 2020), difere dos outros expostos no cenário apresentado, pois vai além de uma simples automação, ele interfere nas relações de trabalho e nas alocações do chamado emprego assalariado.

Como se percebe que a Indústria 4.0 também interfere diretamente nos meios de produção, acelerando-os, fica a questão: Qual o papel do novo trabalhador nesse novo ambiente? O que esse novo ambiente muda no Direito de Trabalho? No cenário apresentado, os herdeiros de Iohanus tinham momentos de negociação entre o capital e o trabalho, que se faziam importante, mesmo com aparecimento de novas tecnologias, com novos ajustes no Direito do Trabalho, de modo que o capital não consumisse o trabalho (e o papel do trabalhador).

Mas e agora no século XXI? As novas tecnologias tornaram mais prescindíveis o trabalhador, tais como, drones de entrega (QIAN, GRAHAM & LIU, 2020) modelos de trabalho virtual (ANDRADE, ANDRADE & SILVA, 2020) entre outros. Como o Direito do Trabalho pode atuar para reduzir as novas tensões do capital e o trabalho? Essas novas tensões podem vir a refletir nas precarizações dos contratos de trabalho, na extinção de direitos sociais associados ao trabalho, entre outras consequências mais prejudiciais.

Esse estudo vai se propor a verificar as alterações positivas e negativas já existentes no mundo do Direito do Trabalho brasileiro e de algumas outras nações, com suas propostas e adaptações, investigando o direito do trabalhador ante essa nova revolução industrial. Poderá ser visto algumas ações e alterações jurídicas já existentes em outras nações, sem, contudo, ser uma representação com um caráter de comparação sobre estas análises, ou seja, não vai se tratar de um estudo de comparação de leis.

Esta pesquisa, para analisar o cenário indicado, vai ser dividida da seguinte forma: uma introdução, a apresentação da metodologia utilizada e objetivos, uma revisão bibliográfica, uma visão de alguns novos modelos de trabalho (no caso desse trabalho, o *crowdsourcing* e o teletrabalho), uma avaliação e discussão sobre os apanhados bibliográficos encontrados e por fim, uma conclusão.

I. METODOLOGIA E OBJETIVO

I. 1 Modelo metodológico

Este trabalho foi realizado como uma aplicação do procedimento técnico de revisão sistemática da literatura (RSL). Essa técnica é um método de investigação científica que reúne estudos relevantes sobre uma questão formulada, utilizando um banco de dados da literatura, que trata sobre a questão, como fonte e métodos de identificação, seleção e análises sistemáticos, com intuito de se realizar uma revisão crítica e abrangente, mas limitada pela hipótese, da literatura. Para os propósitos deste estudo, adotou-se o modelo de RSL verificado em Sampaio. & Mancini. (2007), que separa a RSL em três etapas básicas: planejamento, condução e apresentação da revisão.

A etapa de planejamento inicia-se com a revisão do escopo, para obter maior familiarização com o tema abordado e acurar definição do problema e hipótese do trabalho. Além disso, foi possível verificar a viabilidade e a importância desse estudo. A etapa da condução é aquela na qual inicia-se a busca e seleção dos estudos associados ao tema do estudo, de modo a obter outras pesquisas que tratem da Indústria 4.0 com o direito do trabalho, ou com organização do trabalho, além de verificar causas catalisadoras, tais como a pandemia de Covid-19, a existência de novas leis associados ao direito do trabalho e tecnologias digitais.

Para a fase de condução foram feitas buscas nas bases de dados do Google Schollar, Scopus e Scielo. As principais *strings* de buscas utilizadas podem ser vistas na Figura 1:

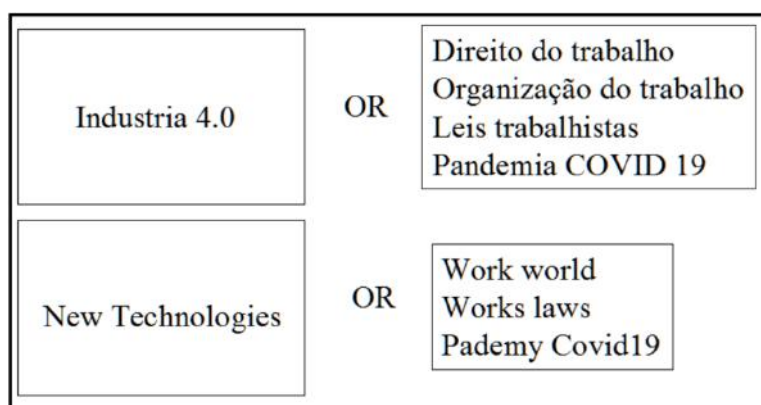


Figura 1: *Strings* de buscas utilizadas na aplicação da metodologia RSL.

Fonte: Autor

O filtro de busca considerou apenas os trabalhos de 2017 a 2020, mas, em alguns casos verificou-se artigos mais antigos, que tivessem sido referenciados e contivessem informações relevantes para esse estudo. Foram separados, em primeira fase, 47 artigos do Google Scholar, 14 da base Scopus e 23 da base Scielo, totalizando 84 artigos acadêmicos, além de fontes jurídicas (leis) e reportagens de diversos tipos de mídias. Entre os trabalhos acadêmicos, foram filtrados por relevância e acoplamento mais acurado ao tema desse estudo, na segunda fase, 44 artigos.

Foram acrescentados, nessa segunda fase, mais 7 artigos que tratam das tecnologias examinadas, *Big Data*, *Deep Learning* e teletrabalho, de modo que fosse possível associa-las ao tema de Direito do Trabalho. Outro filtro, utilizando critérios mais subjetivos, foi separar por relevância, dentro da hipótese a ser debatida, que é: Há influência das novas tecnologias no universo jurídico do trabalho? Desse modo, os artigos foram escolhidos, desde que tivessem mais aderência ao objetivo traçado pela hipótese. A última fase, que é a apresentação da revisão bibliográfica, pode ser vista ao longo dos capítulos II, III e IV desse estudo.

I.2 Objetivo do estudo

I.2.1 Objetivo geral

Este estudo visa fazer uma análise simples da influência das novas tecnologias no atual Direito de Trabalho, utilizando-se do método RSL, para extrair do mundo acadêmico e jurídico, como está se comportando essa influência no Brasil e em outros países, cujas análises são vistas apenas como complementares e para efeito de visualizar tratamento da questão por outros Estados, não sendo objetivo do trabalho nenhuma ideia de direito comparado.

Ao final, pretende-se mostrar, através de exemplos práticos e casos reais, as vantagens e desvantagens que estão ocorrendo com a implantação dessas tecnologias para o trabalhador e apresentar a visão de vários autores sobre o tema, a fim de construir uma análise robusta sobre essas novas situações.

I.2.2 Objetivo específico

O objeto específico desse estudo é analisar como algumas novas tecnologias de informação (*Big Data*, Teletrabalho e *Machine(Deep) Learning*) estão afetando, desde 2018 algumas relações de trabalho no Brasil. A ideia é examinar as novas leis, ou propostas de leis, trabalhistas (desde 2018 até 2020), verificando a influência das novas tecnologias sobre essas alterações.

Serão vistas algumas discussões sobre alguns novos ambientes de trabalho, influenciados por essas tecnologias, destacando os modelos de *crowdsourcing* e o de teletrabalho, além de observar, a título ilustrativo, sem ser uma análise de comparação de leis ou julgados, de como países, tais como, Portugal, Espanha e França, tem se direcionado em interpretações e aplicações da lei sobre esse novo ambiente digital de trabalho, observando algumas discussões jurídicas já existentes.

A motivação de escolha destes países (Portugal, França e Espanha) deveu-se as características e proximidades de seus ambientes legislativos e judiciários com o ambiente jurídico brasileiro, observando-se as situações com algumas similaridades e também os detalhes das diferenças.

I.3 Justificativa

A justificativa desse estudo faz-se mister, pois o mundo jurídico deve acompanhar com certa rapidez as alterações que ocorrem devido as novas tecnologias emergentes. Desde quando o aparecimento de ferramentas mecânicas, na primeira e segunda revolução industrial, o Direito do Trabalho também foi concebido e aprimorado para tratar das tensões existentes da introdução dessas tecnologias.

Seja por influência dos trabalhos de Marx e Engels, ou pelas reações do mundo capitalista, o Direito do Trabalho é o instrumento de proteção ao trabalhador e deve acompanhar sempre as modificações e inovações nesse universo. Deste modo, a continuidade de proteção ao direito do trabalhador se faz sempre presente.

Devido a isto, faz-se importante realizar estudos, os mais isentos possíveis, visando dar subsídios aos futuros legisladores do Direito do Trabalho para construírem eficientes instrumentos de proteção ao trabalho e, principalmente, ao trabalhador. Dentro dessa esfera de saber, esse estudo se insere como uma alternativa de se perceber o que já existe e o que pode vir a existir, em termos de Direito do Trabalho associado as novas tecnologias abordadas.

II REVISÃO DA LITERATURA

Para se entender o impacto das novas tecnologias emergentes no mundo do trabalho, é necessário descrever alguns conceitos atribuídos a essa nova revolução industrial. Essas tecnologias fazem parte do que é chamado de Indústria 4.0, sendo esse termo nascido na Alemanha entre 2011 e 2016 (BMAS, 2017). Para entender esta nomenclatura, é importante a fala da ministra do governo alemão, Andrea Nahles, em 2016:

Der Dialog "Arbeiten 4.0" hat deutlich gemacht, dass wir neue Wege gehen müssen, um Aushandlungsprozesse über die Gestaltung von Arbeit auf allen Ebenen anzustoßen und zu befördern. Nach meiner Überzeugung sind unser Modell der Mitbestimmung und die Sozialpartnerschaft die beste Basis dafür, dass wir in Deutschland zu Vorreitern bei der Gestaltung guter Arbeit werden. (2017, p.4)¹

No qual ela informa que, desde 2016, o governo alemão já se preocupava com os impactos das tecnologias da indústria 4.0 no mundo do trabalho.

As tecnologias associadas a essa nova abordagem industrial tem aumentado sua participação no mercado, sendo que a cada dia novas ferramentas saem dos mundos acadêmicos para o mundo do trabalho e profissional. Entre as várias tecnologias que já existem, há as *Blockchains* (MARINHO & RIBEIRO, 2017), que são tecnologias para registro de dados distribuídos, atribuindo maior segurança para acesso às atividades comerciais².

As *Blockchains* trabalham com blocos cronológicos (criando uma base histórica) e linear (dentro do mesmo assunto) de dados. Desse modo, é possível ter uma informação completa sobre determinado aspecto comercial. Esta tecnologia é muito utilizada no mundo das criptomoedas (MARINHO & RIBEIRO, 2017) e dos bancos virtuais (VIEIRA et al, 2020).

Uma outra tecnologia são os *Big Datas*, que são grandes estruturas de dados, usadas para aumentar o desempenho de acesso a informação, dar mais variabilidade de dados e auxiliar nas decisões comerciais (AZEVEDO & JAHN, 2020). Os *Big Datas* também são utilizados para

¹ O diálogo "Trabalho 4.0" deixa claro que precisamos encontrar novos caminhos, a fim de estabelecer processos de negociação de trabalho, para iniciar e promover o trabalho em todos os níveis. Nosso modelo de co-determinação e a parceria social são a melhor base para que nos tornemos pioneiros na Alemanha na criação de um bom trabalho.

² Elas se compõem de bases de registros e dados distribuídos e compartilhados que têm a função de criar um índice global para todas as transações que ocorrem em um determinado mercado, equivalendo-se a um livro-razão multinacional, no qual todos os participantes compartilham dados e estabelecem protocolos de confiança na comunicação direta, sem o intermédio de terceiros.

rastrear funcionamento de redes de computadores, vigiar e controlar as grandes redes de armazéns que servem a gigantes do mercado virtual (Amazon, Magalu, Americanas.com entre outras) e outras tarefas que exigem grande quantidade de informações (CHEN et al, 2016).

O lado mais oculto, mas pouco divulgado da utilização desta tecnologia, é que, com *Big Datas*, é possível analisar perfis (seja de consumo, sexual, acadêmico, entre outros) de qualquer pessoa que use a Internet (NASCIMENTO, CARVALHO & GUEDES, 2020). Desse modo, pode-se influenciar eleições (LEBRE, 2018), tomadas de decisões governamentais (NASCIMENTO, CARVALHO & GUEDES, 2020) e até mesmo dizer o que interessa ou não produzir pela indústria (CHONG et al, 2017).

Deste modo, o uso desta tecnologia de *Big Data* causa influência direta nas ações que atingem os trabalhadores, seja decidindo (por algum algoritmo preventivo) que uma fábrica precisa ser fechada, ou que um produto de baixo custo tenha que ser descontinuado, atingindo aqueles que atuam nos setores industriais e comerciais deste produto (NASCIMENTO, CARVALHO & GUEDES, 2019).

Associado a esses dois aspectos, *Big Data* e *Blockchain*, vem os algoritmos de *Deep Learning* (ou *Machine Learning*), que apesar da referência a ideia de aprendizado, não são exatamente utilizados para ajudar estudantes a aprender novos saberes (BEZERRA, 2016). A categoria de programas com *Deep Learning* possui algoritmos da família de Inteligência Artificial (IA), que, uma vez acionados, “aprendem” e constroem novos dados a partir de uma base de dados que é constantemente atualizado.

Deep Learning, junto com *Big Data*, torna possível os grandes algoritmos de decisão que podem definir, por um exemplo mais extremo, quem deve ser salvo ou não em um desastre natural (SALLES et al, 2017), sendo também utilizados para dizer se uma pessoa vai ou não comprar um produto e também se um trabalhador é ou não produtivo (GUEDES et al, 2015), isso funcionando de acordo com os parâmetros inseridos pelo programador do algoritmo.

Um uso comum desse tipo de algoritmo de IA são os sistemas de reconhecimento de padrões, que pode ser reconhecimento facial (QUADROS, GONÇALVES & PASCHOAL jr,

2017), de locais específicos (tipo jazidas de minerais) (ARINOS et al, 2020) entre de outras formas de tratar imagens (ARINOS et al, 2020) ou dados multimídia.

Deep Learning, Blockchains e Big Datas também são usados no desenvolvimento de novas ferramentas de automação, como robôs móveis (terrestres, aéreos e marítimos), que substituem humanos em tarefas de vigilância (TOTTE, BRANDÃO & ASSIS, 2019), manutenção de estruturas submarinas, resgate e ajuda em terrenos difíceis, controle automático de entregas por drones (SERRADO et al, 2019) ou para movimentação urbana (PEREIRA & BOTELHO, 2018).

Para os casos da utilização desta tecnologia em dispositivos de automação, há necessidade de mão de obra especializada para controle, desenvolvimento e manutenção desses autônomos, além de pessoas para desenvolver os algoritmos complexos que trabalham com toda essa tecnologia. Contudo, a introdução dessas novas tecnologias no mercado pode causar a prescindibilidade de trabalhadores manuais, que também atuam nessas áreas de mercado, mas nas quais esses robôs moveis e algoritmos tem se inserido com força.

Em relação a análises de como essas tecnologias influenciam o mundo do trabalho, existe o trabalho de Graglia & Lazzareschi (2018), no qual se procura apresentar e analisar os dados fornecidos de pesquisas sobre a utilização das tecnologias de informação, de comunicação e de IA focando nos seus impactos sobre os mundos do trabalho e nas decorrentes tensões sociais causadas pela introdução dessa nova tecnologia.

Neste estudo de Graglia & Lazzareschi (2018) também há uma crítica bem embasada sobre a “onda tecnológica” exagerada proposta por políticas neoliberais no mundo do trabalho, como exemplo dessa crítica, os autores citam o caso de que, em uma fábrica da Mercedes-Benz, alguns robôs tiveram que ser trocados por pessoas em suas linhas de montagem, pois os robôs não conseguiam lidar com o ritmo das mudanças e com a complexidade das principais opções de personalização de alguns produtos comercializados. (GRAGLIA & LAZZARESCHI, 2018, p.131).

Já no trabalho de Tessarini jr & Saltorato (2018) é apresentado uma revisão de literatura desde 2015 sobre Industria 4.0 e o mundo do trabalho, com suas características, potencialidades

e implicações para a organização do trabalho, no qual são vistos os problemas devido a introdução dessas novas tecnologias, entre eles, o aumento do desemprego, a necessidade de criação de postos de trabalho mais qualificados; o desenvolvimento imediato de novas competências para manutenção da empregabilidade; as dificuldades da interação entre o homem e a máquina e as transformações sociais e profissionais ocasionadas.

No trabalho de Moniz, Krings e Frey (2018), são analisados os impactos no emprego na Europa causados pela introdução dos conceitos na Indústria 4.0, focando nos impactos sobre o direito do trabalho em Portugal, como, por exemplo, os novos limites da proporção de trabalho por turnos, os efeitos legais sobre os novos trabalhos de fim de semana e as ideias de "flexibilidade de curto prazo na organização do tempo de trabalho" (casos do teletrabalho).

Existe uma importante citação atribuída a Marx, que está bem dentro do contexto de como enfrentar o novo mundo tecnológico, sem perder de foco o mundo do trabalhador:

A maquinaria, considerada sozinha, encurta as horas de trabalho, mas, quando ao serviço do capital, prolonga-as; torna o trabalho mais leve, mas quando utilizada pelo capital aumenta a intensidade do trabalho; em si mesma é uma vitória do homem sobre as forças da natureza, mas nas mãos do capital, torna o homem escravo dessas forças; em si mesma aumenta a riqueza dos produtores, mas nas mãos do capital, torna-os indigentes - por todas essas razões e outras mais[...] [é] suficiente estúpido querer enfrentar, não o emprego capitalista de maquinaria, mas máquinas em si mesmas (MARX, 1844).

Em Amado (2020), mostra-se como a pandemia do SARS2-COVID19 acelerou mudanças trabalhistas (como o teletrabalho) e a necessidade de implantar novas tecnologias para absorver esse novo cenário. Essa abordagem também é vista no trabalho de Carvalho, Bliacheriene & Araújo, no qual se verifica os desafios trazidos pelas novas tecnologias, pela Indústria 4.0 e como a pandemia de SARS2-COVID19 catalisou e acelerou a influência dessas tecnologias com o mundo do trabalho, alterando as relações trabalhistas.

Na pesquisa de Grohmann (2020), observa-se a influência da plataformização do trabalho, com uso das novas tecnologias e as tensões sociais causadas por elas, como, por exemplo a gestão algorítmica do trabalho acoplada a dataficação e racionalidade neoliberal; de modo que tais tecnologias substituem as mediações dos problemas trabalhistas, influenciando a racionalidade empreendedora do trabalho.

Já em Azevedo e Jahn (2020) é visto como a aplicação conjugada de IA e *Big Data*, nos processos de recrutamento das empresas, causam possíveis desvios discriminatórios, devido aos algoritmos inseridos nos softwares de análise usados por departamentos de recrutamento. Isso complementa a visão de Rocha e Waldman (2020), no qual percebe-se que a IA e demais tecnologias acopladas atuam nos algoritmos de tomada de decisão e causam reflexos no sistema jurídico associado ao direito do trabalho.

Em Pamplona & Coni jr (2020) é realizado uma análise sobre os direitos da personalidade à intimidade e privacidade tutelados pela Constituição Federal, diante do novel regramento trazido pela Lei 13.709/2018³, que trata da proteção aos dados pessoais e seus impactos nos direitos trabalhistas, entre os quais direito à privacidade, questões de responsabilidade civil e ônus da prova no direito processual laboral.

No trabalho de Azambuja, Granville & Sarmiento (2019) é realizado uma análise dos aspectos técnicos, comerciais e jurídicos do uso de *Big Datas* junto aos critérios de segurança e privacidade, voltando-se para a necessidade de legalização, além da Lei 13.709/2018, procurando ver essa Lei sobre o ângulo técnico-jurídico associado as novas tecnologias emergentes.

Em Gartsten & Wulff (2020) é abordado uma discussão sobre trabalho em tempo real, devido ao controle imposto pelas novas tecnologias de TI, como o novo modelo de escritório (visto como teletrabalho), além de propostas de regulamentação, focando nas conexões transacionais e em regulamentos trabalhistas multinacionais mais semelhantes entre si ou similares, mas que podem vir a ser vantajoso ou não para os trabalhadores dos países que adotarem este tipo de modelo unificado de regulação de trabalho virtual.

Em uma análise sobre a lei 13.467/2017, verifica-se que as novas normas da CLT, tais como, flexibilização de contratos, menor intervenção sindical nos debates sobre cargos e salários

³ Alteração do Marco Civil da Internet, trata da prevenção de vazamentos de informações e o uso indevido de informações pessoais, cria papéis de responsabilidade dentro das empresas, tais como controladores e ouvidoria do uso de dados, tendo como objetivo principal proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

e maior influência das novas tecnologias (ANTUNES, 2020) (BRASIL, 2020), como, por exemplo, a introdução da Lei 13.709/2018, também chamada de Lei Geral de Proteção de Dados, ou LGPD (SOARES, 2020), atuam na esfera trabalhista de forma direta. Pode-se verificar no texto alterado da CLT, a inclusão do contrato intermitente, uma influência do *modus operandi* do mundo digital, no qual o trabalhador de desenvolvimento ou programação é valorizado por horas de trabalho em produção de softwares.

No texto de seu artigo 452-A atual, diz a CLT que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo conter o valor da hora de trabalho de forma clara, sendo que a nova redação indica que o valor da hora não pode ser menor que o valor hora associado ao salário mínimo devido àquela classe de trabalhadores, que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente (BRASIL, 2017).

Ressalta-se, nesse caso, a citação de Rodriguez (2020) sobre este tipo de modificação, que copia o modelo trabalhista do universo digital dos países do *Common Law*, mas se mostra ineficaz e prejudicial ao modelo trabalhista brasileiro, que é culturalmente e judicialmente diferente.

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. (2020, p.36).

Outra modificação relevante, associado as novas tecnologias digitais, se refere ao teletrabalho, que é regrado no artigo 75-B, da nova CLT, cujo texto informa que o este tipo de trabalho é considerado a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de forma preponderante, com a utilização de TI e de telecomunicação e que não se constitui como trabalho externo, mesmo havendo eventual comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não ficará descaracterizado o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Contudo, há correntes que enxergam o teletrabalho, mesmo em condições de contrato muito flexíveis, como sendo um instrumento inclusivo para pessoas com certos tipos de deficiência, e como vantagem para o trabalhador deficiente, conforme citado em Pombo (2018):

A regulamentação do teletrabalho parece ser uma boa alternativa para que as empresas mantenham em seus quadros PCD's. Não obstante as alegações de que o ambiente de trabalho traz outros tipos de benefícios, como interação com outros empregados, além de poder sair de casa, é certo que muitas pessoas possuam tantas dificuldades com locomoção, que preferem não trabalhar. Talvez a lei atinja este contingente, retirando-os da informalidade, para a formalização de um contrato de trabalho. (2018, p.396).

O trabalho de Rocha & Amador (2018), que trata também do teletrabalho, apresenta que, na maioria das vezes, as vantagens desse modelo, principalmente se faz-se uso das tecnologias digitais, é mais do empregador, que do empregado, pois o empregador economiza em transporte de seus trabalhadores (não pagando vale-transporte), pode ter escritórios menores, alguns até dispensando a ideia de escritório próprio, usando "emprestado" de outras empresas, ele também economiza em insumos e todas as demais necessidades inerentes ao modelo presencial de trabalho.

Para o trabalhador, mesmo com a aparente economia de transporte, cabe pagar os insumos, dedicar-se mais do que as horas contratadas, ou até mesmo negociar o contrato para contrato de produção. A este tipo de trabalhador é imposto um modelo de trabalho que só aparenta ser "flexível", já que impõem a este que tal estenda, para sua vida particular, o trabalho, ocupando-o com o que seria suas horas de lazer e descanso (ROCHA & AMADOR, 2018).

III CROWDSOURCING COMO UM MODELO DE TRABALHO PARA O SÉCULO XXI

Segundo a pesquisa de Fonseca (2020), nesse início de século XXI um novo modelo de relação trabalhador-empresa tem aparecido. É um modelo de negócio/produção emergido junto com a Revolução Digital ou Indústria 4.0, destacando-se pela influência mais substancial de recursos e ferramentas do mundo computacional, incluindo-se a Internet.

Esse modelo é denominado de *crowdsourcing*, que é um termo que abrange a maioria das formas de classificação de trabalho em plataformas virtuais. Ele constrói (ou desconstrói) novos tipos vínculos entre os atuais trabalhadores e as grandes plataformas empresariais, que funcionam em ambiente virtual, mantendo uma subordinação computacional e automatizada, ao invés de um vínculo presencial.

O termo *crowdsourcing* foi introduzido por Howe (2006) para representar o tipo de mercado que começava a se desenhar no ambiente da grande rede mundial, a internet, acompanhando o movimento de globalização, tão em voga naqueles tempos (CESNIK & BELTRAME, 2005). Ele representava a relação de um grande empreendimento de mercado, sendo representado por uma empresa sem um grande escritório, que se apresentava como uma plataforma de trabalho autônomo.

Essa empresa virtual convocava trabalhadores, denominados de “colaboradores” ou “parceiros”, para se conectar a esse empreendimento virtual, que os levaria a um trabalho de serviço por demanda, no qual haveria uma suposta relação ganha-ganha, que faria o empreendimento lucrar e o parceiro, ou colaborador, ganhar seu dinheiro de forma líquida, sem impostos de renda na fonte, sem descontos previdenciários desnecessários e que, quanto mais esse colaborador servisse bem a plataforma virtual (o modelo do empreendimento tem pontuação por “bons serviços”), mais ele ganharia, mais ele seria convocado e por isso se tornaria, ao final, um quase-dono de seu negócio.

A ideia vendida por esse tipo de modelo é que a plataforma, que é uma empresa real, localizada em algum lugar do mundo, e que faz uso de pequenos escritórios físicos para

“legalizar” suas atividades nos países nos quais ele se fixa, fornece aos colaboradores uma chance de serem “autônomos” ou “donos do seu próprio negócio” (FONSECA, 2020), pois a plataforma, nada mais é que uma facilitador da comunicação cliente-serviço, no qual o colaborador oferece seu serviço e a plataforma interfaceia a comunicação com o cliente. Como vantagem, ela oferece ampla cobertura geográfica, um método de classificação que pode colocá-lo no início da fila, por prestar bons serviços, mas “todo ônus tem um bônus e todo bônus tem um ônus”⁴, significando que tal “gentileza” tem um preço.

A plataforma facilita que o colaborador ofereça seu serviço a uma gama enorme de clientes ávidos por esse serviço, mas em troca, afinal é uma relação dentro do mais profundo pensamento capitalista, ela fica com parte do valor líquido inicialmente proposto, uma taxa de serviço. Essa taxa não reverte em nada ao colaborador, é para manter o serviço da plataforma (ou do facilitador) operacional.

Nessa taxa não há nenhum seguro, proteção ao trabalho, proteção ao serviço, não há nada que favoreça ao colaborador, o que “favorece ao colaborador” é tão somente o valor que sobra, após a cobrança dessa taxa. Além disso, o parceiro ou colaborador só recebe o seu “dinheiro líquido” após um período de serviço à plataforma, com os devidos descontos da taxa de uso das vantagens da plataforma.

Sem perceber, tal parceiro tem um desconto salarial que em nada reverte a qualquer benefício social ou proteção trabalhista. Isso ocorre, no caso Uber, mesmo com a Lei 13.640/2018, no seu artigo 3, modificando o artigo 11-A da Lei 12.587/2012, indicar que caberia aos municípios regulamentar leis que tratassem do seguro do serviço e que o colaborador deve ser tratado devidamente como trabalhador autônomo registrado, ao qual cita-se *in verbis*:

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B: [Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

⁴ Expressão popular para indicar que todo ganho tem uma perda e toda perda pode ter um ganho, não exatamente na mesma proporção

- I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;
- II - **exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);**
- III - **exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 .** Obs: Grifos do autor deste trabalho.

Não se identifica, de forma plena, uma existência de autonomia, tendo em vista que o colaborador não “vende” seu serviço pelo preço que ele (o colaborador) poderia determinar. Inclusive, o colaborador não pode sequer determinar desconto, ele tem que cumprir o determinado pela plataforma, uma vez que ele não tem acesso a combinação de preço entre o cliente e a plataforma.

O trabalhador se submete as taxas da plataforma e se submete ao preço que a plataforma determina, que pode variar em relação a lugar, hora, evento, de acordo com um algoritmo construído para a plataforma pelos poucos funcionários reais ou reais autônomos ligados a empresa que faz uso do modelo de *crowdsourcing*.

Esse parceiro ou colaborador não é exatamente o “dono de seu negócio”, se observa que ele é um prestador de serviço temporário, sem direitos trabalhistas, que vai estar disponível 24h x 7d, sendo induzido a pensar que está dentro de uma situação de independência financeira ou de autonomia (FONSECA, 2020).

III.1 Características gerais no uso desse modelo e suas consequências

O exemplo clássico do uso desse modelo de relação de trabalho é a empresa denominada Uber (ROGERTS, 2016). Uber se apresenta como uma sociedade empresarial no modelo multinacional, baseado (supostamente) nos Estados Unidos da América, que visa prestar serviços através de uma plataforma ou aplicativo, para oferecer transporte privado urbano.

Tal aplicativo funciona no ambiente de *Big Data*, e permite que clientes cadastrados busquem por motoristas disponíveis, chamados pela empresa de parceiros, para oferecer serviço de transporte similar ao que é público (em inglês tal serviço do Uber é denominado e-

hailing), mas oferece um serviço semelhante ao tradicional táxi. Como ele faz a intermediação entre um motorista disposto a levar um cliente a um local pré-programado, esse serviço do Uber é visto como um tipo de "carona remunerada", tendo em vista que o motorista parceiro não é cadastrado como alguém que possa realizar transporte público, segundo as leis locais.

Uber, como já dito, é um modelo de utilização da tecnologia de *Big Data*, cuja base de dados é construída e atualizada a partir dos cadastros de clientes e dos parceiros, sendo que esta base inclui dados de cerca de 69 países, com mais de cinco milhões de parceiros motoristas espalhados pelo mundo e conectando cerca de 100 milhões de clientes e usuários deste tipo de plataforma digital⁵.

Verifica-se que a base de dados dessa empresa é enorme, sendo mantida por cerca de 20 mil funcionários contratados, com cerca de 10 mil na modalidade de serviço temporário, ou como autônomos, que prestam o serviço de configuração, novos desenvolvimentos e manutenção dessa base. A base é um conglomerado em rede, similar a *clusters*, que se intercomunicam entre si, mas são alimentados somente por meio de cadastros, sejam de novos parceiros ou clientes⁶.

Como fonte de receita extra, o site da Uber também permite que sejam incluídos anúncios (de empresas não rivais), que também servem como fonte de renda para o Uber, tendo em vista a alta quantidade de clientes usuários que podem acessá-los. O arranjo do ambiente de rede do Uber permite que um parceiro cadastrado no país A possa mudar o perfil para servir a plataforma no país B, permite-se também que o cliente do país A, estando no país B, possa se reconfigurar na plataforma para usar o serviço no país B.

Quando o Uber apareceu no país, em 2013, ele foi visto como uma revolução nas relações trabalhistas por jornalistas da economia ou economistas defensores dos benefícios da globalização⁷. Para muitos usuários o Uber era uma forma melhor de utilizar de serviço de transporte particular, vários “influenciadores” do mundo digital se lançaram a favor desse

⁵ Dados obtidos no site da empresa em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>, atualizados até fevereiro de 2021.

⁶ Dados obtidos no site da empresa em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>, atualizados até março de 2021.

⁷ <https://exame.com/tecnologia/os-pros-e-contras-do-servico-da-uber-no-brasil/>

modelo: “como gerador de empregos (sic)”, “capaz de fazer as pessoas controlarem suas vidas econômicas e viver sem patrão (sic)”⁸.

Contudo, no mundo real daquele que trabalha, não é bem assim que o Uber é visto. Muitos parceiros do Uber notam que não há a total autonomia, ou independência, proclamada. A princípio, eles percebem que não podem controlar os preços das corridas, verificam que não possuem proteção previdenciária, já que não existe contrato formalizado entre o parceiro colaborador e o Uber, fazendo com que toda demonstração de relação e vínculo similar a empregatício tenha que ser decidida pela Justiça Cível ou Trabalhista⁹. Como uma espécie de “resposta” a essa dificuldade de haver uma proteção ao parceiro, o Uber anunciou em março de 2020 que ele sustentaria parceiros que tivessem contraindo o SARS2-COVID19¹⁰, em um gesto de “boa-vontade”.

Uber não é a única empresa que faz uso do modelo *crowdsourcing* de trabalho, existem outras, tais quais iFood, Rappi, etc, que negociam entregas de alimentos, compras, entre outras tarefas de prestação de serviço, que funcionam dentro da mesma filosofia de tratar os trabalhadores a ela associados como “colaboradores” supostamente autônomos.

III.2 Exemplos de situações legais envolvendo empresas que usam *crowdsourcing*

III.2.1 No Brasil

Em fevereiro de 2020, houve o julgamento no TST sobre uma decisão do TRT de SP que havia considerado haver vínculo empregatício entre Uber e os parceiros: A ideia era que o Aplicativo de Transporte de passageiros prestava um serviço de intermediação e, por isso, o motorista que usa a plataforma não teria uma relação trabalhista.

No caso do julgamento do Uber e sua relação de vínculo trabalhista com um motorista, entendeu a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não existir tal vínculo empregatício entre

⁸ https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/colunas/mercado_digital/2020/09/755140-vem-ai-uma-grande-aceleracao-projeta-ricardo-amorim.html

⁹ <https://g1.globo.com/tudo-sobre/uber/>

¹⁰ <https://veja.abril.com.br/economia/coronavirus-uber-pagara-auxilio-para-motoristas-com-casos-confirmados/>

o motorista e o Uber. Segundo o ministro Breno Ribeiro, pelo fato do Uber prestar um serviço de mediação, não havendo subordinação direta com os motoristas, tal vínculo não procede como um vínculo de trabalho. Por unanimidade, os ministros reformaram decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que havia reconhecido o vínculo. Essa foi a primeira decisão do tribunal sobre o tema.

O relator do recurso, ministro Breno Medeiros, considerou que as provas demonstraram que o motorista tinha autonomia para escolher o momento em que ficaria conectado à plataforma. Além disso, segundo o ministro, a Uber presta um serviço de mediação, o que não caracteriza vínculo empregatício. Já o ministro Douglas Alencar Rodrigues apontou que os "critérios antigos" de relação trabalhista, como previstos na CLT, não se aplicam as novas relações que envolvem plataformas e aplicativos.

A discussão sobre o reconhecimento ou não do vínculo já gerou decisões controversas nas instâncias inferiores. O TRT-2, que atua em São Paulo, decidiu não reconhecer o vínculo. Da mesma forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) entendeu que motorista de aplicativo não tem vínculo de emprego.

Em Minas Gerais, o juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, aprofundou-se em conceitos sociológicos, históricos e legais para decidir que há vínculo de emprego nesses casos. A empresa foi condenada a pagar férias, 13º, horas extra e adicional noturno. O juiz cunhou o termo "uberização" como um conceito de relação danosa ao trabalhador. Contudo, quando o caso subiu de instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão e não reconheceu o vínculo.

A relatora do caso da 3ª Região, a sra desembargadora Maria Campos, frisou haver uma impessoalidade na relação entre motorista e Uber, pelo fato de que outra pessoa pode dirigir o mesmo carro, sendo que basta um cadastro no aplicativo para isso. Para Vantuil Abdala, ex-presidente do TST e sócio do Abdala Advogados, escritório que defendeu a Uber nesta causa, "esta é uma matéria baseada em uma prova dos autos, nas circunstâncias em que o trabalho é prestado, principalmente, se o trabalhador não está subordinado, se ele tem autonomia, se pode aceitar ou não a corrida".

O TST levou em conta também que o percentual que é devido ao motorista varia entre 75% e 80%, e o tribunal já tinha jurisprudência sedimentada no sentido que, nos casos de 50% para cima do valor dos serviços, a relação passa a ser identificada como parceria, e não contrato de emprego. É algo muito comum em salões de beleza, em que profissionais como cabeleireiro e manicure usam o espaço e recebem um percentual, mas não possuem contrato de emprego.

No Brasil, a análise sobre a existência de vínculo empregatício é realizada para identificar a situação de uma pessoa física que presta serviços a um empregador que o contrata e o remunera com um salário. Esta característica está presente no art. 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), definindo o vínculo empregatício como sendo aquele em que se apresenta uma pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante um salário.¹¹

O artigo 3º da CLT se constitui na atualidade como a forma de caracterizar e verificar a figura de um empregado no ambiente de trabalho do Brasil, identificando um trabalhador como pessoa subordinada a seu ambiente de emprego (com suas regras e controles), assalariado ou remunerado e com um não-eventual vínculo de emprego.

Para que esta caracterização como um empregado seja sustentável, é preciso que existam alguns requisitos, além de outras formas de demonstrar tal vínculo, tais como, como recolhimento de FGTS, pagamento de 13º salário, entre outros. Os principais requisitos para que seja considerado a existência forte de um vínculo trabalhista podem também ser visto em Leite (2019), sendo eles:

- Não eventualidade: Ter continuidade do contrato de trabalho e da prestação do serviço com a habitualidade, ou seja, com uma rotina de trabalho que o empregado tem em sua função, em qualquer dia da semana.

¹¹ CLT Art 3º Caput

- Subordinação: Um trabalhador tem vínculo com um empregador por realizar as atividades conforme requisitos de local, forma, modo e tempo definidos por quem o emprega.
- Onerosidade: Diz respeito ao salário, observando-se que há uma troca entre as duas partes: o trabalhador com sua força de trabalho e o empregador com a remuneração.
- Pessoaalidade: A lei trabalhista diz respeito às pessoas físicas que são empregadas, diferente da formação de sociedades empresariais, por exemplo, onde se forma a figura da pessoa jurídica.

O problema da subordinação se encontra no fato de o “empregador” dos colaboradores do Uber serem, na verdade, algoritmos que controlam e atuam sobre decisões para com as pessoas envolvidas. É importante uma breve explicação sobre como esse algoritmo trabalha: através do cadastro do dispositivo móvel de comunicação do motorista e do cliente, o algoritmo do Uber pode verificar, via o uso da tecnologia de GPS (EL-RABANNY, 2002), em qual local o cliente se encontra, para qual local o cliente vai se dirigir e quais os motoristas do Uber que estão perto o suficiente para atender ao chamado do cliente dentro de um intervalo de tempo mais curto possível (PACHECO FILHO, GUIDO e MEIRELES, 2020).

O “patrão” ou “supervisor imediato” do motorista, pode ser considerado como o algoritmo da plataforma, que direciona o chamado para aqueles mais próximos, que tem de responder a chamada dentro de um intervalo de tempo fixo para poderem se ocupar dela. Se dois motoristas responderem dentro de um intervalo similar de tempo, o algoritmo escolhe aquele que vai tratar do serviço (e conseqüentemente ser pago por ele).

Essa escolha envolve critério pré-programados, e alimentados pelo *Big Data*, e envolvem: pontuação do motorista (o software estabelece pontuações para os motoristas do Uber), tempo de conexão como motorista do Uber, tipo de vínculo utilizado, ou seja, decisões similares a que uma pessoa real (e não apenas um algoritmo) poderia tomar (PACHECO FILHO, GUIDO e MEIRELES, 2020).

Esses algoritmos são feitos e refeitos pela pequena equipe de funcionários realmente ligados ao Uber no mundo todo (os programadores e os de suporte da plataforma), com poucas adaptações em relação a cada país, no qual tal empreendimento opera. Ele é construído segundo critérios de requisitos de sistemas, que mapeiam o desejo de quem requisitou o software, em outras palavras, esses algoritmos refletem as visões pessoais de seres humanos reais e que gerenciam o negócio no qual a plataforma atua.

A nossa legislação ainda não possui orientações claras para tratar de situações que envolvam algoritmos como patrão ou subordinador, há, contudo, algumas situações já vistas em termos de jurisprudência, visando reconhecer um software, ou aplicativo, como um empregador, ou que possa estabelecer uma relação pessoa-pessoa, inclusive contendo ação de subordinação. Existem países que já estão construindo interpretações jurídicas para identificar que há um novo tipo de “patrão” no atual mundo do capital: O Algoritmo Personalizado para intermediar negócios.

III.2.2 Na França

Em decisão publicada no dia 04/03/2020 a Corte de Cassação da Justiça da França entendeu que a relação entre o Uber e um motorista do aplicativo foi considerada como um contrato de trabalho. Após a divulgação dessa sentença, a ministra do trabalho francesa da ocasião, sra Muriel Pénicaud, destacou nesta a necessidade de se procurar um novo arranjo jurídico e legal que proteja e reveja essa relação entre os trabalhadores de plataformas virtuais. Ela fez a seguinte citação:

Até hoje estávamos numa situação um pouco confusa, já que os trabalhadores da plataforma, em sua grande maioria, querem ser independentes e ter liberdade, mas eles também querem, com razão, proteções¹².

A decisão da Justiça francesa destacou que o trabalhador que se conecta à plataforma digital Uber, constitui com ela uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa.

¹² <http://www.dntemdebate.com.br/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario/>

Assim sendo, o motorista/trabalhador não realiza seu serviço como autônomo, mas como empregado.

Quando se examina os critérios para o trabalho independente, verifica-se a possibilidade do trabalhador instituir uma clientela própria e que tenha liberdade de fixar seus preços e definir as condições a prestação de seus serviços, observando um contexto similar a um contrato de trabalho, com relação de subordinação, que se baseia no poder do empregador em dar instruções de trabalho, monitorar sua execução e penalizar o não cumprimento das instruções fornecidas.

No caso de adaptar essa visão para a situação do motorista que usa o aplicativo Uber, verifica-se que este não constitui sua própria clientela, não define livremente seus preços e não determina as condições de desempenho de seu serviço de transporte. A rota é imposta pela empresa e, se ele não a seguir, são aplicadas correções de preços, ou seja, o motorista/trabalhador não é um autônomo no sentido pleno¹.

Houve um caso que envolveu um motorista que, após ter sua conta excluída pelo Uber, pediu na Justiça Trabalhista que a sua relação com a empresa fosse revista como um contrato de trabalho normal. O tribunal aceitou o pedido e repreendeu o Uber, demonstrando reconhecer um critério de subordinação associado a esta situação.

Esta decisão foi vista como um risco ao modelo econômico “colaborativo” das inúmeras *start-ups* que se baseiam na utilização de trabalhadores avulsos e sem contrato específico (os chamados de “parceiros”) com o status de autônomos e pode ter reflexos na atividade de outros aplicativos de entregas a domicílio, por exemplo, que deverão repensar seus modelos de negócios.

Uma das regras do Uber aplicada em todo o mundo indica que, após três recusas de corridas, o Uber pode desconectar temporariamente o motorista de seu aplicativo. Caso a taxa de cancelamento seja excedida, ele poderá até ser descredenciado do aplicativo. Deste modo, percebe-se que há um critério pessoal (já que o motorista é desconectado, ele, de forma personalíssima).

Nota-se que há a existência de uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa Uber, já que ela detém o poder de excluí-lo, além de indicar, via algoritmo, o trajeto, a quem o motorista deve atender e como vai ser feito o pagamento, e que o status *freelancer* do motorista é fictício, ou uma forma de burlar a relação empregador-empregado.

III.2.3 Em Portugal

A ideia básica atual da legislação trabalhista em Portugal, em relação aos colaboradores de plataforma eletrônicas ou digitais, está em reconhecer que esses colaboradores autônomos de plataformas digitais tenham uma garantia mínima de remuneração e o reforço da sua proteção económica e social.

Dentro dessa premissa, há uma nova forma de como será celebrado o contrato com o motorista e operador de “transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica (TVDE). Na lei atual, a prestação de um serviço de TVDE inicia-se com a aceitação, por um motorista ao serviço de um operador, de um pedido de transporte entre dois pontos submetido por um ou mais utilizadores numa plataforma.

A atual lei visa apenas estabelecer um novo regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado a partir de plataforma eletrônica, presumindo-se que há uma relação de trabalho nos moldes do art. 12.º do Código de Trabalho (CT) português¹³.

Essa lei já suscita várias críticas, entre elas, duas questões fundamentais: até que ponto o modelo desenhado pela lei tem tradução na realidade da vida, porque esse modelo pressupõe a

¹³ Artigo 12.º Presunção de contrato de trabalho: 1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. 2 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. 3 - Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos. 4 - Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º

inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora de plataforma tecnológica e o motorista, em virtude do aparecimento em cena de um outro ator, o operador de TVDE; a segunda, verifica-se a necessidade de atualizar os critérios de subordinação de trabalho, com suas considerações jurídicas, vertidos no art. 12.º do CT português, que não se adequam mais para a forma de trabalho que hora se apresenta no mundo da Indústria 4.0.

Devido a isso, em Portugal, existe um trabalho, em conjunto com a Comissão Europeia e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para atuar no reconhecimento dos direitos, bem como na proteção aos trabalhadores que laboram e participam como “colaboradores” em empresas de plataformas digitais (entre elas a Uber).

A atual Comissão de Trabalho Europeia reconhece a necessidade de conferir-se proteção social aos trabalhadores que laboram através desses tipos de plataformas online, outro ponto ressaltado diz respeito a questão previdenciária. Por essa proposta, mesmo tendo caráter temporário, há de diferenciar situações sazonais, que não exigiriam contratos, de situações corriqueiras, que demonstram existir um vínculo entre a Plataforma e o colaborador.

Para ambos estes casos, adaptar-se-ia situações em que as lucrativas empresas, por trás das plataformas, suportariam benesses previdenciárias mínimas aos seus colaboradores, levando-se em conta que é através deles que o lucro delas existe. Essa lei já se denomina “Lei Uber” e está sendo confeccionada, esperando sua exposição final em idos de 2021-22 (LIMA DO Ó, 2020).

Em sua defesa o Uber informa cumprir rígidos códigos de conduta¹⁴ e seguir as orientações legais com relação a seus serviços, seguindo um código adaptável para cada país, no qual o Uber oferece serviço. Nesse código de conduta, apresenta-se a visão de que o colaborador é um empreendedor *freelancer*, livre e independente.

Contudo as ações do Uber com relação aos colaboradores contradizerem isso. A própria imposição de um código de conduta de seus colaboradores é um indicativo de subordinação, já que as regras devem ser cumpridas, senão o colaborador será bloqueado na plataforma, tal qual

¹⁴ Ver em <https://www.uber.com/legal/pt-pt/>

uma relação empregatícia normal, no qual se um trabalhador não seguir as normas da empresa, ou não se subordinar a elas, pode vir a ser demitido.

III.2.4 Na Espanha

Desde 2007, regularizou-se através do Estatuto do Trabalho Autônomo espanhol a proteção do trabalhador autônomo, criando condições para melhor classificar e auxiliar o mesmo em seus direitos sociais e previdenciários. O Estatuto do Trabalho Autônomo conferiu certa gama de direitos mínimos com vistas à proteção e dignificação do trabalhador, quanto à figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, tal Estatuto ampliou mais ainda a proteção ao trabalhador desse perfil.

Essa maior proteção a esse tipo de trabalhador autônomo é através da visível (ainda que a empresa tenta tornar invisível) dependência econômica dessa espécie de trabalhador autônomo junto tomador dos serviços. O capítulo III do título II da Lei n. 20/07 de 11 de julho de 2007¹⁵ prevê o regime profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente, ou “TRADE”.

Esta lei divide os autônomos em duas categorias: os autônomos ordinários e os trabalhadores autônomos economicamente dependentes (TRADE). TRADE não é uma categoria reconhecida de classe de trabalhador em outras legislações de países de *Civil Law*, contudo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece essa modalidade de trabalho como um contrato atípico ao lado dos contratos temporários, por tempo parcial e dos terceirizados. Para confirmar essa visão, deve-se observar o que é dito no artigo 11 dessa lei:

*Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.*¹⁶

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica

¹⁵ A Lei 20/2007, disposta em 11 de julho de 2007, visa dar suporte legal ao trabalhador autônomo economicamente dependente para o desempenho da atividade econômica ou profissional. Essa lei está regulamentada pelo Decreto Real 197/2009, podendo ser vista no site <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. O decreto 197/2009 está no site <https://www.boe.es/boe/dias/2009/03/04/pdfs/BOE-A-2009-3673.pdf>

¹⁶ Artigo 11. conceito e escopo subjetivo. 1. Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes referidos no Artigo 1.2.d) desta Lei são aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, conhecida como o cliente, de quem dependem economicamente, pois recebem dele pelo menos 75% de sua renda proveniente do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais. 2. A fim de exercer a atividade econômica ou profissional como trabalhador autônomo economicamente

o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:

- 1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.*
- 2. Periodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.*
- 3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.*

dependente, este último deve atender simultaneamente às seguintes condições: (a) Não ter funcionários dependentes dele ou contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade com terceiros, tanto no que diz respeito à atividade contratada com o cliente do qual ele/ela depende economicamente como no que diz respeito às atividades que ele/ela pode contratar com outros clientes. As disposições do parágrafo anterior, com respeito à proibição de ter empregados como dependentes, não se aplicarão nos seguintes casos e situações, nos quais será permitida a contratação de um único empregado: 1. casos de risco durante a gravidez e risco durante a amamentação natural de uma criança com menos de nove meses de idade. 2. Períodos de descanso devido ao nascimento, adoção, tutela para fins de adoção e acolhimento. 3. Para o cuidado de crianças com menos de sete anos de idade aos seus cuidados. 4. Por ter um parente ao seu cuidado, por sangue ou afinidade até o segundo grau inclusive, em uma situação de dependência, devidamente credenciado. 5. Por ter um membro da família, por sangue ou casamento até o segundo grau inclusive, com uma deficiência devidamente credenciada igual ou superior a 33%. Nesses casos, o trabalhador independente economicamente dependente terá o status de empregador, nos termos previstos no Artigo 1.2 do texto revisado da Lei do Estatuto do Trabalhador. Quando não expressamente previsto, a contratação do empregado será regida pelas disposições do Artigo 15.1.c) do texto revisado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores e seus regulamentos de implementação. Para os casos previstos nos números 3, 4 e 5 acima, o contrato será celebrado por um dia útil equivalente à redução da atividade realizada pelo trabalhador autônomo sem que este possa exceder 75% do dia útil de um trabalhador comparável em tempo integral, em uma base anual. Para estes fins, um trabalhador comparável em tempo integral deve ser entendido como aquele estabelecido no artigo 12 do texto revisado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores. Nesses casos, a duração do contrato estará vinculada à manutenção da situação de cuidado de uma criança menor de sete anos ou de um dependente ou deficiente aos cuidados do trabalhador autônomo, com uma duração máxima, em qualquer caso, de doze meses. A contratação de um único funcionário só será permitida mesmo que dois ou mais dos casos previstos ocorram. Uma vez terminada a causa que deu origem à referida contratação, o trabalhador autônomo pode celebrar um novo contrato com um empregado por qualquer das razões acima expostas, desde que, em todos os casos, decorra um período mínimo de doze meses entre o término de um contrato e a nova contratação, a menos que o novo contrato seja por uma das razões expostas nos números 1 e 2. Entretanto, em casos de suspensão do contrato de trabalho devido a incapacidade temporária, nascimento, adoção, acolhimento para fins de adoção ou acolhimento familiar, risco durante a gravidez ou amamentação natural ou proteção de uma mulher vítima de violência de gênero, bem como em casos de rescisão do contrato pelos motivos apropriados, o trabalhador autônomo pode contratar um trabalhador masculino ou feminino para substituir a pessoa inicialmente contratada, sem que, em nenhum momento, ambos os trabalhadores possam prestar seus serviços simultaneamente e sem, em nenhum caso, exceder a duração máxima do contrato prevista nesta seção. Nos casos previstos nos números 3, 4 e 5, somente um funcionário pode ser contratado para cada criança menor de sete anos de idade ou membro da família em uma situação de dependência ou incapacidade igual ou superior a 33%. A contratação como empregado regulado por esta seção deverá ser compatível com o bônus de conciliação da vida profissional e familiar vinculada à contratação, previsto no Artigo 30 desta Lei. b) Não exercer sua atividade de forma indiferenciada com os trabalhadores que prestam serviços sob qualquer tipo de contrato de trabalho em nome do cliente. c) Ter sua própria infra-estrutura produtiva e material, necessários para o exercício da atividade e independentes daqueles de seus cliente, quando forem economicamente relevantes na referida atividade. d) Realizar sua atividade com critérios próprios de organização, sem prejuízo das indicações técnicas que possa receber de seu cliente. e) Receber uma consideração econômica de acordo com o resultado de sua atividade, de acordo com o acordado com o cliente e assumindo o risco e o risco da atividade. 3. Os proprietários de estabelecimentos ou instalações comerciais e industriais e de escritórios e escritórios abertos ao público e profissionais que exercem sua profissão em conjunto com outros em regime de empresa ou sob qualquer outra forma legal permitida por lei não serão considerados em nenhum caso trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

En estos supuestos, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto expresamente, la contratación del trabajador por cuenta ajena se regirá por lo previsto por el artículo 15.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Para los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5 anteriores, el contrato se celebrará por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo sin que pueda superar el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado de menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, con una duración máxima, en todo caso, de doce meses.

Solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos. Finalizada la causa que dio lugar a dicha contratación, el trabajador autónomo podrá celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena por cualquiera de las causas previstas anteriormente, siempre que, en todo caso, entre el final de un contrato y la nueva contratación transcurra un periodo mínimo de doce meses, salvo que el nuevo contrato tuviera como causa alguna de las previstas en los números 1 y 2.

No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.

En los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5, solamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33 por ciento. La contratación por cuenta ajena reglada por el presente apartado será compatible con la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, prevista en el artículo 30 de esta Ley.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

3. Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Pelos termos deste artigo 11º da referida lei, o trabalhador autônomo economicamente dependente é identificado como sendo aquele trabalhador que realiza uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de quem dependem economicamente por perceberem ao menos 75% pelo serviço, desde que não tenha outros funcionários subordinados a ele, não exerça sua atividade de forma indiferenciada com os trabalhadores que prestam serviços a este cliente, tenha sua própria infra-estrutura produtiva e de material e receba de acordo com o resultado de sua atividade.

Esse modelo de legalização do tipo de trabalho autônomo efetuado por empresas virtuais (Uber e outros), pode vir a se tornar modelo para regularização e proteção de todos os demais trabalhadores dessa classe dentro da Europa (BARROS e AIMEIDA, 2020), sendo que isto está sendo discutido para ser adaptado a atualidade deste tipo de trabalho.

IV. TELETRABALHO COMO MODELO DE TRABALHO PARA O SÉCULO XXI

O teletrabalho¹⁷ não é uma novidade no mundo do trabalho. Desde o surgimento dos computadores pessoais e das redes de computadores padronizadas (o que inclui a internet) no início dos anos 90 do século passado, existe a tendência de conceder a certo tipos de tarefas o “benefício” de atuar em casa, reduzindo-se, assim, as horas de trabalho dentro do escritório, ou na sede da empresa, teoricamente reduzindo-se o custo de transporte de casa ao trabalho.

IV.1 Breve história do teletrabalho

A ideia do teletrabalho está ligada, principalmente, aos avanços tecnológicos relativos a telecomunicação. A primeira menção de um teletrabalho acontece em 1857, nos Estados Unidos da América (EUA), graças a introdução do telégrafo, que permitia que sinais elétricos pudessem ser enviados a lugares distantes, utilizando um código próprio¹⁸, de modo que dados e informações pudessem ser transferidos a longas distâncias. Os primeiros “teletrabalhistas” podem ser considerados os operadores de telégrafo, já que a maioria das estações de telégrafos ficavam nas casas destes operadores (GOSLIN, 2020).

Devido à crise de petróleo na década de 70 do século passado, a gasolina, o combustor dos veículos, encareceu, e como muitas empresas pagavam transportes a seus funcionários, nasceu a ideia do “trabalho em casa”, utilizando-se das modernidades das telecomunicações: telefax, telefonia com cabos de banda larga, entre outros. Contudo essa modalidade só podia existir, desse modo, se as condições tecnológicas de telecomunicações fossem satisfatórias. Isso acontecia na França, no Reino Unido, nos EUA, mas nem todo país podia se dar ao luxo de incentivar tal forma de trabalho naquele momento (LEVY, 1999) (TOFFLER, 1984).

O teletrabalho ganhou mais força no final do século XX com a abertura da Internet, a transmissão em fibra ótica, o desenvolvimento da banda larga de terabytes¹⁹, as tecnologias de

¹⁷ Considera-se para este estudo apenas a ideia de teletrabalho, que não se confunde, em termos legais, com *homeoffice*, apesar de semelhanças de propriedades.

¹⁸ Código Morse, criado em 1835 por Samuel Finley.

¹⁹ Terabytes = 2⁴⁰ bytes (1 byte pode ser interpretado como 1 letra ou símbolo).

Wi-fi, o uso extensivo de satélites para incrementar a telecomunicação e o crescente aumento do poder de processamento dos computadores (CASTELLS, 2019). No Brasil, desde 1997, o teletrabalho existe nas empresas de tecnologia (TAKANO et al), ainda que “informal, mas legalmente, a menção completa a essa modalidade existe apenas em 2017, na lei 13.467/2017²⁰. Antes de 2017, O CNJ (BRASIL, 2016) estabeleceu uma regulamentação relativa ao teletrabalho, no âmbito do Poder Judiciário, por meio da Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016, que definiu os principais objetivos do teletrabalho em seu art. 3º²¹.

A pandemia de SARS2-COVID-19 acelerou o número de empresas e pessoas que começaram a fazer uso de teletrabalho como forma normal de trabalho, de modo que muitas empresas já anunciaram que, mesmo depois da pandemia cessar, continuarão incentivando essa forma de trabalho. No Brasil, em 2020, cerca de 7 milhões de trabalhadores estavam no regime de teletrabalho, entre professores, tecnologistas, advogados, escritores, gerentes etc, por conta da pandemia (SAP, 2020). (AGENCIA BRASIL, 2020).

IV.2 Teletrabalho e o ambiente atual de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê o trabalho a domicílio na Convenção 177. Descreve-se que se trata do labor realizado pelo indivíduo em sua própria casa ou em outro local à escolha do mesmo, distinto do ambiente de trabalho empresarial, passível de remuneração e, por fim, visando à confecção de um produto ou de uma prestação de serviço (OIT, 1996).

²⁰ CAPÍTULO II-A, que inclui os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E e altera a redação do artigo 134.

²¹ Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

Essa convenção trata do "trabalho a domicílio", considerando a figura do trabalhador a domicílio aquele que em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais.²²

Segundo a própria OIT, uma pessoa que tenha a condição de assalariado não se considerará trabalhador a domicílio para efeitos da Convenção 177 pelo mero fato de realizar ocasionalmente seu trabalho em seu domicílio, em vez de realizá-lo em seu lugar de trabalho habitual. Até 2019, a Convenção 177 da OIT ainda não tinha sido ratificado pelo Legislativo Federal Brasileiro²³.

Com visto antes, a ideia de teletrabalho começou a ter sua regulamentação, primeiro com a resolução do CNJ de 2016 e depois com a Lei 13.467/2017 no Brasil. Mas ainda há lacunas a serem preenchidas em como a Justiça do Trabalho pode passar a enxergar direitos e deveres dentro dessa modalidade de trabalho. Um exemplo de uma dessas lacunas se refere a controle de jornada e horas-extras: A CLT brasileira prevê o controle da jornada de trabalho entre os artigos 58 e 65, mas a referida lei de 2017 incluiu no, artigo 62, o item III, excluindo os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada. A justificativa se deveu ao facto que o teletrabalho foca a produtividade e não o tempo.

Ao criar essa nova forma de ver o trabalho, excluiu-se o instituto das horas-extras. Deste modo, criou-se a seguinte lacuna: sem controle de jornada, como saber que o trabalhador não irá ser forçado a exceder suas horas contratuais de trabalho, sem que haja nenhuma compensação sobre isso? Esse é só um exemplo de como o Direito do Trabalho deve interferir e se atualizar para a garantia contra direitos do trabalhador, nesse caso, as horas excessivas de labor.

²² Artigo 1 da Convenção 177 da OIT.

²³ Ver em <https://www.legistrab.com.br/category/convencoes-da-oit-ratificadas-pelo-brasil/page/4/>, com acesso em março de 2020.

IV.3 Exemplos de situações legais envolvendo teletrabalho

IV.3.1 No Brasil

A ideia de teletrabalho no Brasil iniciou-se com um “protótipo” legal nas interpretações dos antigos artigos 6 e 83 da CLT, no qual verifica-se que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracteriza a relação de emprego e que deve-se observar, na questão de remuneração, o salário mínimo para o trabalhador que está em domicílio, considerado este trabalho como sendo o executado na habitação do empregado ou em oficina própria, sendo tal visto por conta do empregador que o remunere.

Esses artigos forma escritos para definir o trabalhador a domicílio, não exatamente o teletrabalhador que hoje se voga, sendo aquele o que presta serviços em sua habitação ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere. Esses artigos não definem regras de horas de trabalho, horas extras, modelo de remuneração (se por horas ou por produtividade), ele apenas informa que existirá uma classe de trabalhadores que executarão seu serviço em casa, a partir de uma remuneração.

Contudo, tanto o artigo 6 e o artigo 83 não eram considerados pelos tribunais de trabalho como forma de tratar especificamente situações de teletrabalho, que é uma espécie de trabalho a domicilio, mas que é diferente do imaginado pelo legislador, ao redigir o antigo texto dos artigos 6 e 83 da CLT.

Os tribunais costumavam aplicar esses artigos em situações de trabalho a domicílio, principalmente da área têxtil e de calçados, nos quais costureiras e afins recebiam a encomenda de uma quantidade de peças a serem feitas e as realizavam em suas casas, sem que houvesse uma relação de continuidade mesurável de trabalho e controle de tempo durante a execução do serviço contratado²⁴. Já no teletrabalho propriamente dito, existe uma conexão entre o

²⁴ Ver TRT - 3ª R - RO 00977-2009-129-03-00-7 - Rel. Jessé Cláudio Franco de Alencar - DJe 26.11.2009, p. 97; TST - 6ª T - AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16.04.2010; TRT da 3ª Região; Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto

trabalhador e o empregador através do uso das tecnologias de informação e comunicação, que facilitam que o trabalhador esteja ligado on-line.

Em 2011 passou a vigorar a Lei n. 12.551/11, dando nova redação ao artigo 6º da CLT, que passou a ser:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Essas modificações surgiram para regulamentar o crescente uso das novas tecnologias nas relações de emprego, sobretudo no que atine à supervisão e controle do trabalho, que ganhou novas perspectivas devido as novas formas de telecomunicação e facilidades computacionais contemporâneas.

As principais alterações na CLT, associada ao teletrabalho, ocorreram em 2017, com a promulgação da Lei Nº 13.467/2017, que gerou os artigos de 75-A à 75-E²⁵ e alterações no artigo 62, que passou a ter a redação:

²⁵ **Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Parágrafo único.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Art. 75-C.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **§ 1º** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **§ 2º** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Art. 75-D.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Parágrafo único.** As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Parágrafo único.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

O artigo 62 trata do pagamento e controle de horas extras e, como explicitado no artigo, exclui esse direito daqueles que exercem especificamente o teletrabalho. Desse modo, o legislador criou um hiato tanto na situação de controle de horas, quanto na situação de horas excedidas dedicadas ao trabalho em si, quando da situação de teletrabalho.

O que parece uma introdução de “modernidade” no regime jurídico do trabalho, na verdade se apresentou como um modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o atual avanço tecnológico, que permite aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim, através de controle de conexões (o *login* e *logout*) e de acesso a arquivos de *log*²⁶.

No parágrafo primeiro do art. 75-C há a previsão do início do teletrabalho ser realizado com o necessário acordo mútuo. Porém, no parágrafo segundo afirma-se que o empregador pode determinar, sem anuência do trabalhador, o retorno do mesmo ao ambiente local da empresa. Esta disposição entre em franco conflito com o art. 468 da CLT, que exige a bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador.

Com relação ao novo art. 75-D da CLT, observa-se que não existe a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são devidas ao empregador, aplicando-se o princípio da alteridade. Porém o reembolso destas despesas é determinado dentro do contrato escrito.

²⁶ Arquivos de log mantem gravados em seu conteúdo todas as ações de acesso, alteração, saída de um usuário da plataforma.

Assim sendo, deve existir uma clara disciplina do prazo para os pedidos de reembolso por parte do trabalhador, quais os documentos serão necessários e qual a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos, caso o empregador tenha que realizar a aquisição dos mesmos.

O artigo 75-E trata da relação de saúde do empregado e a responsabilidade do empregador e o dever do empregado em concordar com essas normas. Nesse caso, há um limbo que não determina de forma clara o limite do dever do empregador frente ao teletrabalho, no que consta a saúde, questões de como prever o que pode ser danoso a saúde, nesse caso ainda não surgiram nomeio jurídico do trabalho em número suficiente para gerar alguma jurisprudência.

IV.3.2 Na França

Na França, considera-se teletrabalhador como sendo o empregado (do setor público ou privado) que desempenha suas atividades fora das dependências (estrutura de produção) do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos, em seu domicílio ou em outro local (GAURIAU, 2019; VERKINDT, 2012).

O teletrabalho francês foi, inicialmente, incorporado ao direito interno do país no setor privado pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19 de julho de 2005 (que continua em vigor) e pela Lei n. 2012-387, de 22 de março de 2012. Houve várias revisões, que foram editadas através da lei Rebsamen de 17 de agosto de 2015, pela Ordonnance (Macron) n. 2017-1387, de 22 de setembro de 2017, e pela Lei de Ratificação n. 2018-217, de 29 de março de 2018²⁷.

Por fim, o teletrabalho é regido pelos arts L.1222-9²⁸ a L.1222-11 do Código Francês de Trabalho. Tal implantação desta forma de trabalho prescinde acordo do empregado e do

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>

²⁸ L.1222-9: I. Sem prejuízo da aplicação, quando aplicável, das disposições do presente código que protegem os trabalhadores domésticos, o teletrabalho se refere a qualquer forma de organização do trabalho em que o trabalho que também poderia ter sido realizado nas instalações do empregador é realizado por um empregado fora dessas instalações, numa base voluntária, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Um teletrabalhador, no sentido desta seção, é qualquer funcionário da empresa que realiza teletrabalho conforme definido no primeiro parágrafo deste I, seja ao ser contratado ou posteriormente. O

empregador, além de três condições básicas, que são: ser voluntário, ter o uso de equipamentos de TI e a possibilidade do trabalho ser realizado fora das instalações da empresa. Há a ressalva no art. L. 1222-11 deste Código do Trabalho, que informa que, em tempos de epidemia, o teletrabalho é modo de organização de trabalho a ser implementado e que permitirá a continuidade da atividade empresarial.

A regra geral na França é que o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social²⁹, se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como, por exemplo, o contrato individual de trabalho.

A alteração do contrato de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, ou vice-versa, ocorre por meio de aditivo contratual escrito. Trata-se de um ato voluntário e consensual (conforme visto no art. L.1222-9 do Código Francês de Trabalho). Nesse sentido, a jurisprudência da *Cour de Cassation*³⁰ estabelece que a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho é uma modificação do contrato de trabalho que requer o acordo do empregado.

Na França, a jornada de trabalho do teletrabalhador passa por controle de horas, pois o teletrabalhador é regido pela mesma legislação trabalhista do trabalhador presencial. Nesse caso, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (inter e entre jornadas), como o faz com qualquer trabalhador presencial. Isso dá o direito ao controle da carga de trabalho e à determinação de horários nos quais o teletrabalhador pode ser contatado pelo

teletrabalho deve ser estabelecido no âmbito de um acordo coletivo ou, na falta deste, no âmbito de uma carta elaborada pelo empregador após consulta ao comitê social e econômico, caso exista. Na ausência de um acordo coletivo ou carta, quando o empregado e o empregador concordam em utilizar o teletrabalho, devem formalizar seu acordo por qualquer meio. Quando o pedido de uso do teletrabalho for feito por um trabalhador deficiente mencionado no artigo L. 5212-13 do presente código ou por um cuidador próximo mencionado no artigo L. 113-1-3 do código de ação social e das famílias, o empregador deverá justificar, se necessário, sua decisão de recusa. II - O acordo coletivo aplicável ou, na falta deste, a carta elaborada pelo empregador especifica : 1° As condições para mudar para o teletrabalho, em particular no caso de um episódio de poluição mencionado no artigo L. 223-1 do Código Ambiental, e as condições para retornar a uma execução do contrato de trabalho sem teletrabalho ; 2° Os termos de aceitação pelo empregado das condições de implementação do teletrabalho; 3° As modalidades de controle do tempo de trabalho ou a regulamentação da carga de trabalho; 4° A determinação das faixas horárias durante as quais o empregador geralmente pode entrar em contato com o empregado teletrabalhador; 5° Os termos e condições de acesso dos trabalhadores deficientes a uma organização de teletrabalho, em aplicação das medidas previstas no artigo L. 5213-6 O contrato de trabalho é executado de boa fé.

²⁹ Instância representativa para tratamento de pessoas, que não possui equivalente no Brasil.

³⁰ Conforme art.8° da Resolução nº 1.970 do Corte Superior de Trabalho da França

empregador, de modo que o mesmo não imponha hora excessiva ao teletrabalhador. Destaca-se que o teletrabalhador não pode escolher os dias do teletrabalho.

Não há a obrigação do empregador pagar ao teletrabalhador uma indenização destinada a reembolsá-lo pelos custos decorrentes do teletrabalho, exceto se houver previsão em norma coletiva ou documento escrito pactuado entre as partes. Esse posicionamento é visto no art. L.1222-10³¹ do Código do Trabalho que isenta o empregador dos custos ou manutenção de equipamento decorrentes do teletrabalho.

O Acordo Nacional de 19 de julho de 2005 continua em vigor e determina que, quando o teletrabalho ocorre no domicílio do empregado, o empregador deve fornecer, providenciar a instalação e manter todos os equipamentos e recursos necessários para a execução do regime de teletrabalho. Pode existir o caso do teletrabalhador usar seus próprios recursos, para esse caso, o empregador terá que garantir ao menos a manutenção dos mesmos.

A jurisprudência da *Cour de Cassation* proclama que o empregador não está isento do reembolso dos custos associados ao teletrabalho quando se tratar de despesas profissionais, por isso o teletrabalhador deverá ser indenizado de eventuais custos, quando, a pedido do empregador, concordar em trabalhar em seu domicílio e ali instalar equipamentos de trabalho.

Na França o teletrabalhador tem os mesmos direitos que o empregado presencial à proteção à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho. Na França, a obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (*obligation de sécurité*) é prevista em lei (art. L.4121-1 do Código do Trabalho) e exige que o empregador empregue todo esforço necessário para proteger a saúde do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (GAURIAU, 2017).

³¹ Além de suas obrigações de direito comum para com seus empregados, o empregador é obrigado para com o empregado de teletrabalho: 1º Informar o funcionário sobre quaisquer restrições no uso de equipamentos ou ferramentas de computador ou serviços de comunicação eletrônica e sobre as penalidades pelo não cumprimento de tais restrições; 2º Dar ao funcionário prioridade para ocupar ou retornar a um cargo que não corresponda às suas qualificações e habilidades profissionais e informar ao funcionário sobre a disponibilidade de qualquer cargo desse tipo; 3º para organizar uma entrevista anual que focalize as condições de trabalho e a carga de trabalho do funcionário.

O artigo L.1222-11³², por sua vez, invoca a necessidade de se instituir, mesmo sem acordo, o teletrabalho, quando houver caso de calamidade pública, nos quais o deslocamento do trabalhador ao seu local de trabalho represente risco a sua saúde ou mesmo a sua vida. A pandemia de SARS2-COVID19 em 2020, na França, disparou a execução das medidas de teletrabalho desse artigo, que estão ainda em vigor em 2021.

IV.3.3 Na Espanha

O teletrabalho na Espanha foi regularizado através do Real Decreto nº 03 de 2012. A principal definição, vista no Estatuto dos Trabalhadores Espanhol, é que teletrabalho é aquele tipo de trabalho prestado na residência do trabalhador ou em local escolhido pelo mesmo, respeitando-se a livre escolha do trabalhador.

Desde maio de 2020 o regime de teletrabalho permanece obrigatório quando requerido pelo trabalhador abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, deficientes, com grau de incapacidade igual ou superior a 60% e trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, fora dos períodos de interrupções letivas. O teletrabalho é ainda obrigatório quando os espaços físicos e a organização de trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS³³.

Desde setembro de 2020, na atual alteração da legislação, o teletrabalho é considerado voluntário e reversível e a flexibilidade horária existe sempre e quando se respeitem as horas de descanso diário do trabalhador. A lei sublinha que os trabalhadores em regime de teletrabalho terão os mesmos direitos que os trabalhadores em regime presencial e que não podem, por isso, ser prejudicados a nível de salários, subidas de escalão, ou tempo de trabalho. A lei ainda

³² Em circunstâncias excepcionais, tais como a ameaça de uma epidemia, ou em casos de força maior, o teletrabalho pode ser considerado como um ajuste ao posto de trabalho necessário para assegurar a continuidade da atividade da empresa e para garantir a proteção dos funcionários.

³³ De acordo com a Resolução do Real Decreto-ley 20/2020, desde 29 de maio de 2020.

estabelece que cabe à empresa o fornecimento e manutenção dos meios e equipamentos de que o trabalhador necessita para o exercício à distância da sua atividade³⁴.

Devido a modificação da lei, o Artigo 13 do *Estatuto de Los Trabajadores* da Espanha, que trate do teletrabalho (*Trabajo a distancia*) passou a ter a seguinte escrita:

Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.³⁵

³⁴ De acordo com a Resolução do Real Decreto-ley 28/2020, desde 22 de setembro de 2020.

³⁵ Artigo 13. Trabalho remoto. O trabalho remoto será considerado como aquele em que a atividade de trabalho é realizada principalmente na casa do trabalhador ou em um local livremente escolhido pelo trabalhador, como uma alternativa para ser realizado pessoalmente no centro de trabalho da empresa. 2. O acordo que estabelece o trabalho remoto deve ser formalizado por escrito. Quer o acordo seja estabelecido no contrato inicial ou posteriormente, as regras contidas no artigo 8.4 para a cópia básica do contrato de trabalho serão aplicáveis.

3. Os trabalhadores à distância terão os mesmos direitos que aqueles que prestam seus serviços no centro de trabalho da empresa, exceto aqueles inerentes ao desempenho do trabalho lá em pessoa. Em particular, o trabalhador remoto terá o direito de receber, no mínimo, a remuneração total estabelecida de acordo com seu grupo profissional e funções. O empregador deve estabelecer os meios necessários para garantir o acesso efetivo desses trabalhadores à formação profissional para o emprego, a fim de favorecer sua promoção profissional. Da mesma forma, a fim de possibilitar a mobilidade e a promoção, o empregador deve informar aos trabalhadores à distância sobre a existência de vagas de emprego para seu desenvolvimento no local de trabalho em seus centros de trabalho. 4. Os trabalhadores à distância têm direito a uma proteção adequada de saúde e segurança, sendo aplicáveis em todos os casos as disposições da Lei 31/1995, de 8 de novembro de 1995, sobre a Prevenção de Riscos Ocupacionais, e seus regulamentos de implementação. 5. Os trabalhadores à distância podem exercer os direitos de representação coletiva, de acordo com as disposições desta lei. Para estes fins, tais trabalhadores devem ser designados a um centro de trabalho específico da empresa.

Contudo, ainda ficaram alguns pontos a discutir sobre essa situação, tais como: como tratar de situação de sindicalizados? Uma vez que a lei espanhola ainda não reconhece reuniões virtuais de sindicato como instâncias válidas. Como operacionalizar situações de controle de hora e descanso do trabalhador, sem que haja uma invasão a sua privacidade? Uma vez que ele está trabalhando em casa e a casa é uma entidade inviolável por particulares³⁶. Estas são questões que a pandemia de SARS2-COVID19 relançou e estarão na pauta das próximas negociações trabalhistas na Espanha, na busca de atualizar o mundo tecnológico com o jurídico.

³⁶ Ver em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/323334>

V - DISCUSSÃO SOBRE OS NOVOS MODELOS DE TRABALHO

Nesse capítulo pretende-se discutir os apanhados acadêmicos e jurídicos visto nos capítulos anteriores, assim como os dados obtidos pelo método de pesquisa RSL da revisão bibliográfica, visando dar um tom mais próximo do objetivo do trabalho, que é poder analisar a influência das novas tecnologias em modelos e modos de trabalho, além de apresentar como a epidemia de SARS2-COVID19 acelerou esse processo de transformação de forma quase-irrevogável, também discutir como o Direito do Trabalho poderá estar tratando essas novas situações.

V.1 Sobre o uso do modelo de *crowdsourcing*

Conforme visto, a ideia dessa modalidade de trabalho se consolidou, diante do surgimento de novas tecnologias de TI, que permitiram uma melhor interação entre a plataforma e o usuário dessa plataforma, seja tanto o usuário cliente, quanto o usuário prestador de serviço. Por trás dessa interação, o marketing para se associar a esse tipo de plataforma de trabalho seria que o prestador de serviço teria domínio sobre seu negócio, sendo a plataforma apenas uma interface facilitadora.

Contudo, na prática, a plataforma, que é um software composto de diversos algoritmos, a maioria com base em redes neurais ou *deep learning*, funciona como “patrão” virtuais. Os algoritmos da plataforma determinam quem vai ser o prestador de serviço a pegar o serviço, mediante um complexo número de parâmetros, que envolvem, por exemplo, tempo de resposta ao chamado, julgamento dos clientes (as famosas estrelas), entre outros.

A plataforma também determina, através de um outro algoritmo, que verifica dias, eventos e horários, qual o preço será cobrado ao cliente e quanto de percentual será dado aos donos da plataforma, não dando liberdade para o colaborador negociar preços com o cliente. Ou seja, os algoritmos da plataforma determinam, o que, quando, quanto custa e onde serão executadas as tarefas do prestador de serviço, cabendo a ele simplesmente cumprir a tarefa que lhe foi designada pelo algoritmo.

A legislação trabalhista nacional ainda não consegue interpretar que um algoritmo possa fazer a vez da presença hierárquica de uma empresa, e que a submissão do prestador de serviço a essa plataforma e seus algoritmos, seja um tipo de subordinação ao empregador. Quanto a pessoalidade, percebe-se que, a despeito de haver “trapaças” (uma pessoa se passar por outra), é a pessoa do prestador de serviço que pode vir a ser beneficiado ou punido nas situações de prestação de serviço.

A habitualidade pode ser contestada, a menos que haja a interpretação que o prestador de serviço fica em *stand-by* esperando a “ordem” dos algoritmos para pegar um cliente, ou levar ao cliente o serviço procurado. A remuneração é direta e indireta ao mesmo tempo. O prestador não recebe do cliente, o cliente paga a plataforma, que retira o seu percentual e devolve ao prestador o que sobra, que se torna uma forma de uma remuneração sistemática, similar a salário.

Essa nova modalidade, para ser vista dentro dos critérios de proteção ao trabalhador, prescinde uma nova interpretação dos princípios que regem a justiça do trabalho, diante das novas tecnologias.

Algumas perguntas surgem: Pode um algoritmo, materializado em uma plataforma digital, ser considerado como um tipo de patrão, a quem o trabalhador (o prestador de serviço) se submete? Lembrando que tais algoritmos estabelecem regras a serem seguidas, tais como, delimitar ganhos (ajustando as tarifas de acordo com o critério da hora a qual o serviço foi requerido, ou ajustando de acordo com o evento no qual o cliente solicita o serviço), as atividades a serem prestadas (entrega de alimentos, transporte de passageiros, entrega de produtos de uma loja, entre outros) e a escolha de quem vai prestar o serviço requisitado.

No mundo moderno, há muitos exemplos de interfaces computacionais que “substituem” o ser humanos em trabalhos, sejam os robôs autônomos em fábricas, ou autônomos móveis de exploração, que vão em lugares aos quais o ser humano sofreria dano. Mas, mesmo conhecendo-se essas utilizações de instrumentos computacionais, há muita relutância, principalmente no âmbito judiciário, em adaptar e interpretar que interfaces computacionais podem ser mais que um simples substituto do homem em termos de ser empregado.

Essas interfaces também podem substituir o próprio empregador, conforme visto, definindo regras, a partir de um conjunto de algoritmos dotados de inteligência, que decidem sobre quando e onde será realizada uma tarefa, quem a fará, e se, ao final, o que se estima ser o cumprimento da tarefa, estar de acordo com os critérios mínimos definidos no algoritmo de controle de pessoal e serviços.

Desataca-se que esses algoritmos são construídos de acordo com os requisitos da empresa que contrata os programadores do aplicativo. A categoria desses algoritmos os classifica dentro da modalidade de algoritmos de inteligência computacional, que são algoritmos que “tomam decisões”, sendo essas decisões um reflexo do desejo da empresa física que é a dona da plataforma, e que forneceu aos programadores os dados para a construção da base de conhecimento usada nas tomadas de decisões, podendo ou não ser retroalimentada (o que caracteriza a ideia de *deep learning*, ou aprendizado de máquina).

Esses tipos de algoritmos já existiam há tempos e eram utilizados por empresas de seguradoras ou de financiamento bancário, para verificar a “honestidade” de um cliente, ou a capacidade de tal pessoa pagar as prestações de empréstimo, ou ser atendida no seguro. Ou seja, um empregado da empresa colocava os dados do provável cliente em uma base de conhecimento, e no final, o aplicativo tomava a decisão: “sim para empréstimo”, “não para empréstimo”, “paga o seguro”, “não paga o seguro”.

Definido em caso positivo o valor a ser emprestado ou pago. Ao longo do tempo, os clientes passaram a usar a Internet para colocar seus dados, com o advento de melhores meios de comunicação, tornando os funcionários que inseriam os dados na base de conhecimento, que agiam como meros digitadores, em prescindíveis. Esse é um exemplo no qual fica claro que o algoritmo assume o papel humano na relação com o cliente.

Isso significa que um algoritmo não é apenas um elemento frio e calculista, autônomo, e com aparente vontade própria, desconectada do ser humano; ele, na verdade, reflete os desejos do empregador, que é uma pessoa, no ponto de vista jurídico. Assim, uma plataforma que se diz intermediar e facilitar negócios, na verdade funciona dentro de um critério de patronato, com elementos de subordinação, contendo um grau de hierarquia. O mundo atual não é uma história

de ficção científica, é um universo no qual o capitalismo tenta ao máximo, como sempre tentou, se distanciar de suas responsabilidades sociais.

Essas plataformas que intermediam clientes com várias outras pessoas, que se dispõem como prestadores de serviços, nada mais são, dentro das devidas interpretações de proporcionalidade, do que os antigos ”catadores” de trabalhadores baratos, quando na depressão de 1929, que procuravam entre os desvalidos aqueles que queriam trabalhar por migalhas, tais quais os personagens da “*Vinhas da Ira*”³⁷.

Como eles agem dentro de um marketing de diz impulsionar as pessoas a serem “donos do seu próprio negócio”, há uma “leveza” na interpretação jurídica do quanto essa modalidade de trabalho é negativa ao trabalhador e que gera um custo social enorme, pois essas empresas facilitadoras se omitem de pagar as devidas prestações sociais ou de prover o mínimo de proteção social a esse novo trabalhador.

É importante o sistema jurídico se adaptar e perceber que sempre vão surgir novas modalidades de trabalho e sempre será necessário que tal sistema proteja esses novos trabalhadores. A proteção a eles não pode ser vista como um impeditivo ao empreendedorismo, uma vez que, a filiação de um prestador de serviço a uma dessas plataformas, não é uma forma característica de empreendedorismo, mas de prestação de serviço de uma pessoa a um empregador, mesmo que temporal.

Vários países, como visto no item IV deste trabalho, já se movimentam para mudar suas legislações, de modo a não só se adaptar, mas manter o viés principal da Justiça do Trabalho, que é prover segurança ao empregado e ao empregador. Perceba-se que uma massa de prestadores de serviços que pode vir a ficar sem sua renda, seria péssimo para o mundo dos empregadores, logo, é um ato inteligente o Direito do Trabalho criar modos que cessem a exploração e a exaustão desses novos tipos de trabalhadores, sob pena de deixar voltar um sistema escravista, disfarçado de sistema empreendedor.

³⁷ *As Vinhas da Ira* (em inglês: *The Grapes of Wrath*) é um filme norte-americano de 1940, do gênero drama, dirigida por John Ford, e com roteiro baseado no livro *As Vinhas da Ira* de John Steinbeck, que conta a história de uma família de desempregados, durante a crise de 1929.

Verifica-se que também se observar o limite dessa nova modalidade de relação de trabalho, para poder saber quais serão as jurisdições e as demandas que virão a existir nos conflitos de trabalho gerados pelo *crowdsourcing*³⁸. Observando o artigo 114º, inciso I da CRFB/88, e o artigo 652 da CLT, alínea f, que dizem em sua escrita atual:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho

Observa-se que é importante tipificar de forma correta a relação que existe entre os “colaboradores” que estão ligados às plataformas de *crowdsourcing* e os donos dessa plataforma, sendo que, caso a justiça do trabalho considere a relação entre estes trabalhadores como uma relação entre um autônomo, ou prestador de serviço, com uma organização ou empresa qualquer, as demandas e conflitos podem acabar sendo resolvidas no âmbito da justiça civil comum,³⁹ lembrando que, segundo Pereira (2020), a Justiça do Trabalho é a mais indicada para resolver conflitos nos quais uma parte é muito desigual em termos de poder do que outra.

Deste modo, a definição de que a relação entre os trabalhadores, ligados a essas plataformas deve ser clara e observada o que existe na prática. As empresas que se utilizam do *crowdsourcing* costumam se defender através do argumento de que a empresa é uma empresa de tecnologia. Eles acrescentam que a empresa não transporta ninguém, não leva comida para ninguém, não faz comida e não leva presentes ou compras.

Falam ainda que a empresa não possui automóveis e não emprega motoristas ou pessoas que fazem compras para terceiros. Essa empresa apenas conecta pessoas por meio de um aplicativo que viabiliza uma interação dinâmica e de mútuo proveito entre pessoas capazes de

³⁸ Rocha, M. C. O. As competências da Justiça do Trabalho. In: *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3283, 2012 Cita-se: “toda matéria trabalhista e decorrente de emprego será processada e julgada perante a Justiça Laboral”

³⁹ Ver Capítulo V da Lei 10;406/2002 (o Código Civil), que trata de contratos.

dispor de recursos próprios para auxiliar outras pessoas que desejam uma alternativa de mobilidade confortável e eficiente⁴⁰.

Contudo, esse argumento é usado para se eximir de qualquer responsabilidade civil ou trabalhista, tendo em vista que elas indicam que os prestadores de serviços não são seus empregados e que ela apenas disponibiliza o aplicativo como interface. Esse argumento, para responsabilidade civil, tem sido rechaçado, pelo seguinte contra-argumento de que, ao organizar sua atividade de forma empresarial, sistemática, habitual, profissional e com ela obter lucro mediante a realização do serviço, elas adquirem o ônus de responder judicialmente pelos danos eventualmente causados a terceiros.⁴¹

No que tange a legislação trabalhista, a maioria dos casos julgados são remetidos a Justiça Comum, ao invés da trabalhista, pois o trato entre a plataforma de *crowdsourcing* e os prestadores de serviço a ela conectados são tratados dentro do critério de liberdade de contratar e direito das obrigações, sendo utilizado o Código Civil de 2002 para resolução de conflitos entre os prestadores de serviço e a empresa dona da plataforma⁴².

Nota-se que a demanda de conflitos entre as empresas donas desse tipo de plataforma e os prestadores de serviço aumentaram devido a pandemia da SARS2-COVID19⁴³, assim como a quantidade de pessoas que se conectaram a essas plataformas em busca de um sustento, ainda que pouco⁴⁴.

Estes eventos indicam que se faz mais urgente um movimento de adaptação rápida da justiça trabalhista para resolver as eventuais demandas que vão surgir, antes da total

⁴⁰ Ver em <https://rafaelportilhoneyes.jusbrasil.com.br/artigos/813855306/sobre-a-responsabilidade-civil-de-empresas-de-aplicativos-de-transporte>

⁴¹ Ver em <https://rafaelportilhoneyes.jusbrasil.com.br/artigos/813855306/sobre-a-responsabilidade-ce-obrigações-civil-de-empresas-de-aplicativos-de-transporte>

⁴² *TJRJ, Apelação 0312591-20.2017.8.19.0001, Rel. Des. DENISE NICOLL SIMÕES, Quinta Câmara Cível, j. 02/10/2018*; *TJRJ, Apelação 0321551-62.2017.8.19.0001, Rel. Des. Sandra Santarém Cardinali, Vigésima Sexta Câmara Cível, j. 20/09/2018* e *TJRJ, Apelação 0018791-56.2018.8.19.0042, Rel. Des. Gabriel Zefiro, Décima Terceira Câmara Cível, j. 24/01/2020.*

⁴³ <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>

⁴⁴ <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52856552>;

https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf

precariedade das relações de trabalho, devido a esse incremento de pessoas ligadas a plataforma de *crowdsourcing*.

V.2 Sobre o teletrabalho

Com relação ao teletrabalho, foi visto que tal modalidade já existia antes da pandemia do SARS2-COVID19, mas que, devido a expansão da pandemia e seu alcance mundial, tal modalidade ganhou novos ares de importância em determinados tipos de campos de trabalho. O teletrabalho já existia antes da pandemia, sendo seu maior dilema trabalhista a forma de controle do trabalho efetivo sobre essa modalidade, que podia ser por produção ou horas trabalhadas, tomando cuidado sobre a situação de horas extras.

Para se examinar como a pandemia tem mostrado as dificuldades dos empregados com relação a imposição dessa modalidade de trabalho, citam-se dois relatos de empregados sobre o regime de teletrabalho, um de um trabalhador que atua nessa modalidade desde 2010 e outro de um outro trabalhador que começou a atuar nessa modalidade durante a pandemia, ambos relatos obtidos via entrevista pessoal, não formalizada ou sistemática, constituído de um relato livre, cujos principais pontos estão transcritos nesse trabalho:

Trabalho na Irlanda, país da união europeia, desde que me formei no curso técnico, em 2010. Desde o início trabalhei em regime de teletrabalho, pois a empresa, que é uma empresa de software, me contratou para desenvolvimento de programas de segurança, sendo ela uma das maiores empresas de segurança cibernética da Europa. Por isso, era importante desenvolver e testar fora do ambiente de trabalho. Devido a esse tipo de contrato, viajei pela Europa inteira, tendo obrigação apenas de fazer as entregas nas datas certas. Visitei pontos turísticos e fiz meu trabalho nos tempos pedidos. Ao longo do tempo me tornei coordenador de equipe e meu trabalho aumentou, pois tinha que controlar a produção de outros, mas me encontrava confortável com essa situação. Na pandemia, continuei em teletrabalho, mas restrito a Irlanda, não mais viajando, o que me gerou um pouco de estresse e menos “diversão”. Passei a ficar mais focado no trabalho. Como a empresa cobra apenas o produto final, não importava se eu trabalhasse 1, 2 ou 12 horas por dia. Não existe controle sobre horas trabalhadas, mesmo o salário estando associado, pela lei da Irlanda, a 8 horas/dia. Contudo, ao longo da pandemia me vi em situação de trabalho extra, sem controle e sem pagamento por horas extras. Deixei de viajar pela Europa e agora, fico trancado em minha casa, vendo streamings e trabalhando cada vez mais. O bom é que, como a empresa está lucrando e existe participação de lucros, meu salário aumentou, mas não sei se isso compensa as 12 horas que venho me dedicando, por total falta do que fazer em termos de lazer. Espero sobreviver para poder aproveitar o que estou juntando.⁴⁵

⁴⁵ Depoimento colhido em 23/03/2021, por pessoa trabalhando na Europa, em regime de teletrabalho.

O segundo relato é:

Desde 2019 venho trabalhando em um escritório de advocacia no Brasil. Quando a pandemia estourou e na minha cidade foi decretado um lockdown, o escritório optou pelo modelo de teletrabalho. Parecia que seria legal, mas a empresa pediu para que todos arranjássemos câmeras (por conta própria), para instalar em nossos computadores, ou usássemos as câmeras do celular para que ficássemos 8 horas conectados na rede, para que eles pudessem ter certeza que estaríamos trabalhando. Não havia muita importância com produtividade, não interessava se entregássemos as planilhas e peças nos dias certos, o importante era manter a câmera ligada por 8 horas do meu dia. Me senti invadida, violada e humilhada. Se desligássemos a câmera, logo vinha um aviso, via “whatss”, perguntando o que houve e mandando ligar a câmera de novo. Depois passaram a fazer reuniões em aplicativos de rede, mas somente para ver as telas dos nossos dispositivos, para terem certeza que essas 8 horas estavam focadas só trabalho. Nos tempos de presencial ninguém fazia isso conosco, não entendi, a princípio, porque fazer isso agora, que estamos virtuais. Daí entendi que era controle puro. Como trabalho com Direito, percebi ser verdade a história do empregador brasileiro não ter alterado sua percepção trabalhista desde o fim da escravidão, vendo ainda o empregado como um escravo remunerado. É assim que me sinto, uma pessoa escrava, presa a uma tela, porque o patrão desconfia que eu não posso trabalhar sozinha e fazer meu serviço com diligência, a menos que seja vigiada e controlada, tal qual uma criança. Queria processar a empresa, mas tenho medo disso fechar as portas para que eu trabalhe em outros escritórios. Não encontrei nenhuma jurisprudência na justiça trabalhista nacional para me dar apoio, em parte porque está tudo recente e por outro lado, todos os que ainda estão empregados estão com medo de demissão e não se arriscam a tomar essas atitudes e, como eu, se submetem a essa aviltação.⁴⁶

Esses dois depoimentos apresentam duas situações distintas em relação ao teletrabalho, uma com padrão europeu, com prática desde 2010, baseada apenas no controle de produções e não de horas, sem considerar horas extras ou outras situações de horas a mais, mas também não controlando o lugar no qual o empregado está, desde que produza a contento. No primeiro caso, a pandemia trouxe uma reclusão e, com isso, uma visão do quanto o teletrabalho pode interferir na vida pessoal, podendo atingir a segurança, saúde e higiene, cujas normas existem e são preconizadas pelo OIT.

No segundo caso, apresenta-se uma ação mais invasiva ao ambiente doméstico do trabalhador, sendo uma abordagem mais excessiva do que está expresso CLT sobre teletrabalho (artigos 75-A até 75-E e artigo 62 III), pois apresenta um controle mais rígido que no presencial, utilizando as características de controle do mundo virtual, tais como, registro de conexão via modo remoto virtual, administrando a ligação do trabalhador ao seu equipamento. Acrescenta-

⁴⁶ Depoimento colhido em 04/04/2021, por pessoa trabalhando em território nacional, em regime de teletrabalho devido a pandemia SARS2-COVID19.

se que tal atitude ganhou força com a Medida Provisória 1.046/2021⁴⁷, que estabelece medidas extraordinárias de trabalho, de modo a facilitar o funcionamento de empresas durante a pandemia de SARS2-COVID19, dispensando renovação de contrato.

No segundo relato, a empresa transfere, de forma plena, os seus custos de manutenção do ambiente de trabalho (luz, água, equipamento) para o trabalhador e parece não haver uma preocupação com critérios de saúde, seja física (que deve seguir o disposto no artigo 75-E da CLT), por exigir oito horas diretas, com o trabalhador sentado a uma cadeira, com provável falta de características ergonômica, sujeito a radiação constante da tela (prejudicial aos olhos)⁴⁸ e podendo ser um catalisador provável para o aparecimento de Síndrome de Burnout⁴⁹.

Os dois cenários apresentados pelas descrições de diferentes trabalhadores se aproximaram, parecendo a mesma realidade, a partir do momento que, devido a pandemia de SARS2-COVID19, houve a necessidade de permanência em sua própria casa e ficou mais evidenciando que a falta de normalização deste tipo de trabalho causa incômodos não previstos ao trabalhador. Além de absorver os custos que seriam da empresa, o trabalhador vê sua intimidade do lar “invadida” pelo seu mundo do trabalho, o que, com certeza, causa desconfortos e inseguranças. O problema é que tal modelo parece ser o que será aplicado no novo normal, ou uma mistura deste modelo com o presencial⁵⁰. Por conta disto, urge a necessidade de uma observação mais acurada deste aspecto de trabalho e que essas observações possam ser transformadas em direcionamentos para que os legisladores não permitam que tal modelo seja mais um entrave a vida do trabalhador contemporâneo.

Outra característica observada pelas experiências de teletrabalho descritas, devem levar em conta o quanto desta interferência na vida privado do indivíduo causa prejuízos, que vão além de problemas psicológicos ou físicos. Levando-se em conta ser a narrativa descrita pelo

⁴⁷ Medida Provisoria nº 1.046 de 27 de Abril de 2021, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Em seu Art. 2º diz: Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho.

⁴⁸ Ver em <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2021/03/uso-continuo-de-telas-em-casa-para-trabalhar-traz-riscos-avisao.shtml>

⁴⁹ A Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, sempre relacionada ao trabalho de um indivíduo.

⁵⁰ <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/cecilia-machado/2021/04/o-novo-normal-do-trabalho.shtml>

trabalhador de teletrabalho, no qual ele deve ficar com a câmera ligada durante todo período de sua atividade de teletrabalho, como se estivesse presencial, como sendo facto real; há de se ater as características legais vista na Lei 13.709/2018, também chamada de Lei Geral de Proteção a dados.

Esta lei em seu artigo 2º junto ao seu inciso I diz: A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: o respeito à privacidade. Deve-se perceber que a insistência do patrão para que a câmera do equipamento, utilizado no teletrabalho, fique 8 horas ininterruptas ligadas, viola o princípio da privacidade, inserido no espírito da LGPD. Até porque, o *streaming* do vídeo pode ser gravado pelo destinatário, sendo que tal ato só poderá ser efetivado com clara anuência do trabalhador⁵¹.

Teletrabalho não pode ser entendido como uma “autorização” do empregador para passar os custos locais ao trabalhador, invadir sua privacidade, ser instrumento de coação moral e nem refletir direto na saúde do trabalhador. Apesar que a CLT, mesmo com as modificações de 2017, não tenha deixado claro os limites atribuídos a forma de gerenciar o teletrabalho, como se trata de ato de manipulação de dados (streaming de vídeos são dados), deve-se levar em conta a LGPD para se verificar situações de abuso do uso do instrumento do teletrabalho. Neste caso, do teletrabalho, o exame de situações a luz da LGPD, podem vir a favorecer o trabalhador, sendo que a Justiça do Trabalho pode fazer uso deste recurso, quando necessário.

Há alguns que veem vantagens no teletrabalho, quando ele possa ser usado para ser um recurso de inclusão para trabalhadores com deficiências, cujo transporte a sede local do trabalho implicaria em um custo alto, tanto financeiro, quanto psicológico (PEZALLA & BUBLITZ, 2011) (SANTOS, 2021). Contudo, nem mesmo nestas situações, deve-se desprezar o princípio da privacidade, da proteção de dados e da ausência de instrumento de coação moral.

⁵¹ Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

CONCLUSÃO

Este trabalho, como foi dito, não visa esgotar o tema, até porque muitas situações associadas as novas tecnologias ainda sequer chegaram aos tribunais para se poder ter alguma jurisprudência. Contudo, com base nos exemplos legais e nas experiências descritas, um propósito deste trabalho foi cumprido, que seria de servir como uma referência a ser contestada ou melhorada sobre esse assunto.

Sobre a hipótese lançada na seção de objetivos (*Há influência das novas tecnologias no universo jurídico do trabalho?*), percebe-se que existem sim uma influência destas novas tecnologias tanto no ambiente que afeta a relação empregador/empregado, quanto nas situações que estão a chegar no ambiente jurídico.

Um problema a ser considerado é que as tecnologias de TI se alteram em uma velocidade mais rápida do que as legislações dos países conseguem acompanhar. O Grande desafio é procura utilizar-se de todos os recursos de lei que possam servir de auxílio para resolver litígios nesta área de trabalho. Isto pode ser visto através do uso, por exemplo da LGPD, para tratar de situações que versam sobre as novas tecnologias e a privacidade do trabalhador, em situações de teletrabalho, assim como muitas outras que surgirão.

O legislativo brasileiro tem sido lento na concepção de leis que atuem mais focadas ao mundo do trabalho. A reforma trabalhista de 2017 não atacou esses problemas, talvez tenha possibilitado mais zonas cinzentas, que, em situações como as que ocorrem com o surto do SARS2-COVID19, tendem a ser prejudiciais ao trabalhador, que fica sobre a constante ameaça do desemprego e da falta de assistência a sua família, tendo que, então a recorrer a situações próximas do subemprego, sem nenhuma assistência previdenciária para lhe dar apoio.

Ao apresentar esse quadro, esse trabalho pode ser utilizado como base para que futuros agentes do direito, possam perceber, observar e atuar mais fortemente nas situações das relações empregador/empregado diante do futuro que as tecnologias de TI estão a construir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENCIA BRASIL Pesquisa in: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/ipea-percentual-de-brasileiros-em-home-office-cai-para-117-em-julho>, 2020. Acesso em janeiro de 2020.
- ANDRADE, I. S. N.; ANDRADE, K. B. & SILVA, M. S. O direito do trabalhador à desconexão: uma análise do teletrabalho no Direito Brasileiro. In: *E-Civitas*, v 13, n 1. pp 222-245, 2020.
- ANTUNES, V. S. Flexibilização do Direito Trabalhista Brasileiro: comparado ao direito americano. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/68788/flexibilizacao-do-direito-trabalhista-brasileiro-comparado-ao-direito-americano> , 2020. Acesso em setembro de 2020.
- ARINOS, V. F.; VENTURAL, T. M.; ARINOS, N. F. & RUIZ, A. S. Identificação de minerais por meio de Redes Neurais Convolucionais: um estudo comparativo entre Inteligência Artificial e o Sistema Visual Humano. In: *Proceedings of Brazilian E-Science Workshop - BRESKI*, UFMT, Mato Grosso, Brasil, 2020.
- AZAMBUJA, A.J.G.; GRANVILLE, L.Z. & SARMENTO, A. G. M. A privacidade, a segurança da informação e a proteção de dados no Big Data. In: *Revista Parceria Estratégica*, v24, n44, pp 9-32, Brasília-Brasil, 2019.
- AZEVEDO, A. J. & JAHN, K. V. Direito do trabalho e novas tecnologias: inteligência artificial, Big Data e discriminação pre-contratual In: *Revista Academia Nacional do Direito do Trabalho*, Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Azevedo%20e%20Jahn%20-%20DIREITO%20DO%20TRABALHO%20E%20NOVAS%20TECNOLOGIAS%20-%20INTELIGENCIA%20ARTIFICIAL%20BIG%20DATA%20E%20DISCRIMINACAO%20PRE%20CONTRATUAL.docx.pdf>, 2020. Acessado em setembro de 2020.
- BARROS, I. P & ALMEIDA, F. C. Regulamentação do trabalho autônomo: O caso espanhol. In: <https://uerjlabuta.com/2020/07/06/regulamentacao-do-trabalho-autonomo-o-caso-espanhol/>. Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência, Rio de Janeiro, Brasil, 2020
- BEZERRA, E. Introdução à Aprendizagem Profunda. In: *Tópicos em Gerenciamento de Dados e Informações*. Eduardo Ogasawara e Vaninha Viera (Org), 1ed.Porto Alegre: SBC, v1, p. 57-86. 2016.
- BMAS. Weis Buch – Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der Sozialen Marktwirtschaft. Disponível em: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1 . 2016. Acesso em setembro de 2020.
- BRAGA, R. G. A “Thompsonian” pattern of labour unrest? Social movements and rebellions in the Global South. In: *Mundos do Trabalho*, v12, UFSC, Santa Catarina, Brasil, 2020.

BRAGA, R. G. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Atos Administrativos. Resolução nº 22, de 15 jun. 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. 2016. Acesso em janeiro de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm, 2017. Acesso em setembro de 2020.

BREMAN, J.; LINDEN, M. Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. In: *Development and Change*, v 45, pp 920-940, 2014.

CARELLI, R. L., CAVALCANTI, T. M. & FONSECA, V. P. *Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade*. Editora Escola Superior do Ministério Público – ESMP, Brasília-DF, 2020.

CASTELLS, M. *A Sociedade em rede*. Tradução de Roneide Venancio Majer. 20. ed. , Ed. Paz e Terra. São Paulo. Brasil, 2019.

CARVALHO, A. C. L.; BLIACHERIENE, A. C. & ARAÚJO, L. V. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. In: *Revista Controle do TCE do Ceara*, v12, n4, Ceará, Brasil, 2020.

CESNIK, F. S. & BELTRAME, P. A. *Globalização da Cultura*, Ed Manole, Barueri-SP, Brasil, 2005.

CHEN H.; SCHÜTZ, R.; KAZMAN. R. & MATTHES, F. Amazon in the Air: Innovating with Big Data at Lufthansa, In: *49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, Koloa, HI, pp. 5096-5105, doi: 10.1109/HICSS.2016.631, 2016.

CHONG, A. Y. L.; CH'NG, E.; LIU, M. J. & LI, B. Using big data to make better decisions in the digital economy Predicting consumer product demands via Big Data: the roles of online promotional marketing and online reviews. In: *Journal International Journal of Production Research*, v55, n17: pp 5142-5156, 2017

EFING A. C. & ARAUJO, J. S. O uso de carros autônomos, seus risco e perigos jurídicos. In: *Revista de Direito do Consumidor*, v125, pp 81-102, UFRGS, Rio Grande do Sul, Brasil, 2019.

EL-RABBANY, A. *Introduction to GPS*. Ed. Artech House, Londres, UK, 2002.

FONSECA, V. P. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: *Futuro do Trabalho – Os efeitos da Revolução Digital na Sociedade*, Org- Carelli-Cavalcanti-Fonseca, Ed. Escola Superior do Ministério Público da União, pp 357-372, Brasília-DF, Brasil, 2020.

GARSTEN, C. & WULFF, H. *New Technologies at Work: People, Screens and Social virtualization*. Taylor & Francis ed., London-UK, 2020.

GAURIAU, R. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 665-684, jul. 2020 684 10ª Região, Brasília, v. 23, n. 2, p. 36-47. Disponível em: <http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10> , 2019.

GAURIAU, R. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, vol. 83, n. 2, p. 223-258. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109942> , 2017.

GOSLIN, W. *Patterns of Innovation*. In *Culture's Engine*, Springer Pub., pp 95-107, Palgrave Macmillan, Singapore. 2020.

GRAGLIA, M. A. V. & LAZZARESCHI, N. Indústria 4.0 e o futuro do trabalho: Tensões e perspectivas. In: *Revista Brasileira de Sociologia*, v6, n14, 2018.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal, in: *Revista Eletrônica da Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, v22, n1, 2020.

GUEDES, G. P.; BEZERRA, E.; OGASAWARA, E. & XEXÉO, G. B. Exploring Multiple Clustering in Attributed Graphs. In: *ACM Symposium on Applied Computing - SAC 15*, Salamanca, Espanha, 2015.

HOWE, J. The Rise of Crowdsourcing . In: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> , 2006. Acesso em fevereiro 2021.

LEBRE, L. T. S. B. Big data no marketing político de eleições: Internet como canal de comunicação política efectiva. In: *Psicologia.pt* ISSN 1646-6977, 2018.

LEITE, C. H. B. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª edição, Saraiva, Rio de Janeiro, Brasil, 2019.

LEVY, P. *Cibercultura*. Tradução de Carlos Irineu da Costa. 2ª Ed. , Editora 34. Jardim Europa, SP. Brasil, 1999.

LIMA do Ó, J. A proposta da ‘Lei Uber’ em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais, In: <https://uerjlabuta.com/2021/01/08/a-proposta-da-lei-uber-em-portugal-um-importante-passo-para-o-fim-da-precarizacao-do-trabalho-das-plataformas-digitais/>, Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência, Rio de Janeiro, Brasil, 2020.

MACHADO, L. A. & CORTES, P. C. O direito fundamental à proteção em face à automação e a indústria 4.0. In: *Revista Relações Internacionais do Mundo Atual*, v1, n26, doi: <http://dx.doi.org/10.21902/Revrima.v2i27.3996> , 2020

MARINHO, M. E. P. & RIBEIRO, G. F. A reconstrução da jurisdição pelo espaço digital: Redes sociais, blockchain e criptomoedas como propulsores da mudança. In: *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v7, n3, 2017.

MONIZ, A. B.; KRINGS, B. & FREY, P. Indústria 4.0: Implicação de um conceito para o trabalho. In: *X Congresso Nacional de Trabalho*, Lisboa, Portugal, 2018.

NASCIMENTO, R.; CARVALHO, F. D. & GUEDES, G. P. Mineração de Opiniões com LIWC: abordagem prática sobre sistemas judiciais eletrônicos brasileiros. In: *Brazilian Workshop on Social Network Analysis and Mining*, Plataforma Virtual- Brasil, 2020.

NASCIMENTO, R.; CARVALHO, F. D. & GUEDES, G. P. Identificando sintomas depressivos: um estudo de caso no Youtube. In: *Brazilian Workshop on Social Network Analysis and Mining*, Belém- Brasil, 2019.

Organização Internacional do Trabalho OIT. Convenção 17-Convenção do Trabalho em Casa ou Teletrabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322, 1996. Acesso em março de 2021.

PACHECO FILHO, G. & MEIRELLES, R. Quando seu patrão é um algoritmo: a Uber. In: *XLIV Encontro Online da ANPAD*. Brasil, 2020.

PAMPLONA FILHO, R. & CONI JR, V. V. Lei geral de proteção de dados pessoais e seus impactos no direito do trabalho. In: *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*, n239, 2020.

PEREIRA, L. *Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, Ed 1, PUC-SP, São Paulo, Brasil, 2020.

PEREIRA, S. B., & BOTELHO, R. Design de Interação: fatores humanos e os carros autônomos. In: *Design E Tecnologia*, v8, n16, pp 69-86. <https://doi.org/10.23972/det2018iss16pp69-86> , 2018.

PEZZELLA, M. C. C.; BUBLITZ, M. D. Sociedade da informação e pessoas com deficiência. In: *Espaço Jurídico*, Joaçaba, v.12, n.2, p. 109-132, 2011.

POMBO, C. G. L R. Proteção jurídicas e políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado do trabalho. Tese de Mestrado em Direito, Univ. Federal do Paraná, Brasil. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55551/R%20%20D%20%20CAROLINA%20GARCIA%20LUCI%20ROCHA%20POMBO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 2018. Acesso em setembro de 2020.

QIAN L.; GRAHAM S. & LIU H. T. H. Guidance and Control Law Design for a Slung Payload in Autonomous Landing: A Drone Delivery Case Study. In: *IEEE/ASME Transactions on Mechatronics*, v 25, n 4, doi: 10.1109/TMECH.2020.2998718. , 2020.

QUADROS, J R T; GONCALVES, L. B. & PASCHOAL JUNIOR, F. Sistema de Reconhecimento Facial para controlo automático de presença em sala de aulas'. In: *Iberian Conference on Information Systems and Technologies, 12o CISTI*, Lisboa-PT, 2017.

ROCHA, B. A. B. & WALDMAN, R. L. Os Reflexos da inteligência artificial no direito e os novos desafios da carreira jurídica, In: *Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho*, v6, n1, 2020.

ROCHA, C. T. M. & AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. In: *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, Brasil, v16, n1. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152 , 2018.

ROCHA, M. C. O. As competências da Justiça do Trabalho. In: *Revista Jus Navigandi*, ano 17, n. 3283, Teresina-PI, Brasil, 2012.

RODRIGUEZ, A. P. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.pág. 36. Disponível em: <https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-prince3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>. , 2020. Acesso em setembro 2020.

ROGERTS, B. The Social Costs of Uber. In: *Rev. Dialogue*, n82, pp85, UK, 2016.

SALLES, R.; ASSIS, L.; GUEDES, G. P.; BEZERRA, E.; PORTO, F. & OGASAWARA, E A Framework for Benchmarking Machine Learning Methods Using Linear Models for Univariate Time Series Prediction. In: *IJCNN - IEEE International Joint Conference on Neural Networks*, pp. 2338-2345, Anchorage, AK, USA, 2017.

SAMPAIO, R F. & MANCINI. M.C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. In: *Rev. bras. fisioter.*, v11, n1 São Carlos - Brasil. 2007.

SANTOS, F. P. *O teletrabalho como ferramenta de inclusão social*. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/o-teletrabalho-como-ferramenta-de-inclusao-social/>, 2021. Acesso em março de 2021.

SAP (2020). Pesquisa Teletrabalho em 2020, Pela SAP Consultoria em RH, Acesso em dezembro de 2020.

SERRADO, C. B.; QUADROS, J. R. T.; SIQUEIRA, V. P. ; AMARAL, L. C. P. ; VICTOR, J. & RODRIGUES, A. L. *Manual de Manutenção, Suporte e Uso de Drones F450*, CEFET-RJ, Brasil, 2019.

SOARES. P. V. C. Guia LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados simplificada, LBCA. Disponível em https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/92859/1565723282Guia_-_LGPD.pdf. , 2020. Acesso em setembro de 2020.

TAKANO, C. C. et al. A implementação do teletrabalho no Brasil sob a ótica da nova sociedade da informação. In: *Revista Em Tempo*, [S.l.], v. 20, n. 1, Sergipe. Brasil, 2020.

TESSARINI jr, G. & SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho. In: *Revista Produção On-line*, v18, n2, pp 743-769, Florianópolis-Brasil, 2018.

TOFFLER, A. *Future Shock*. Batam Pub. Ed Ressuei, UK, 1984.

TOTTE, D.; BRANDÃO, D. N. & ASSIS, L. S. Determinação de Rota Otimizada para Fiscalização Ambiental por Veículo Aéreo não Tripulado Utilizando Informações de Relev. In: *LII Simpósio Brasileiro de Pesquisa Operacional*, v1, João Pessoa, Brasil, 2020.

VIEIRA, I. S.; SANTOS, T. D.; SANTOS, M. L. & REIAS, F. S. S. Criptoativos no Brasil: Aspectos Gerais, Contábeis e Tributários In: *RCG - Revista Controladoria e Gestão*, v1, n1, Sergipe-Brasil, 2020.