

DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS RELAÇÕES TRABALHISTAS EM MEIO AO AVANÇO DO TRABALHO REMOTO

CHALLENGES FACED BY LABOR RELATIONS IN THE MIDST OF THE ADVANCEMENT OF REMOTE WORK

Ana Luísa Ribeiro Silva¹
Breno Ferrer Venâncio Soares²

RESUMO: O presente artigo busca elucidar o impacto dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho no Brasil, com ênfase no cibertrabalho. Para tanto, utiliza-se de uma abordagem de revisão bibliográfica e análise documental para explorar as dificuldades na harmonização entre os direitos trabalhistas e o progresso tecnológico. Destacam-se as mudanças nas dinâmicas laborais devido à crescente adoção do trabalho remoto e às novas formas de emprego impulsionadas pela tecnologia digital. O estudo enfoca os desafios na classificação dos trabalhadores de aplicativos sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abordando questões como pessoalidade, remuneração e subordinação. Conclui-se contribuindo para a compreensão das complexidades que envolvem a relação entre avanços tecnológicos e direitos trabalhistas no contexto brasileiro.

Palavras-chave: Cibertrabalho. CLT (consolidação das leis trabalhistas). Coexistência Constitucional. Evolução tecnológica.

4327

ABSTRACT: This article seeks to elucidate the impact of technological advances on labor relations in Brazil, with a focus on telework. To achieve this, it employs a method of bibliographic review and document analysis to explore the challenges in harmonizing labor rights with technological progress. The study highlights changes in work dynamics due to the increasing adoption of remote work and new forms of employment driven by digital technology. It addresses the challenges in classifying app-based workers under the Consolidation of Labor Laws (CLT), addressing issues such as personalization, remuneration, and subordination. In conclusion, the article contributes to understanding the complexities surrounding the relationship between technological advancements and labor rights in the Brazilian context.

Keywords: Cyberwork. CLT (Consolidation of Labor Laws). Constitutional

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ao longo das últimas três décadas do século XX, testemunhamos avanços tecnológicos significativos em diversas áreas. As tecnologias da informação e comunicação começaram a se disseminar amplamente por volta de 1970, transformando o cenário social de maneira substancial.

¹Docente do curso de Direito, Universidade UNA Contagem.

²Docente do curso de Direito, Universidade UNA Contagem.

Essas inovações proporcionaram melhorias incontestáveis à qualidade de vida, oferecendo soluções para necessidades cotidianas e redefinindo as dinâmicas sociais. A adaptação à era digital tornou-se inevitável para toda a sociedade, impulsionada pelo avanço tecnológico, que é intrinsecamente ligado ao processo de desenvolvimento das forças produtivas, com o trabalho sendo a principal delas (TAKANO, *et al*, 2020).

Para Takano, *et al*, (2020) diante dos avanços tecnológicos e do advento da sociedade da informação, o ambiente laboral passou por profundas reestruturações para se adaptar às crescentes necessidades humanas. As telecomunicações desempenharam um papel crucial nesse cenário, impactando diretamente tanto os trabalhadores quanto as empresas, modificando substancialmente as estruturas previamente consolidadas.

No contexto da regulação do teletrabalho no Brasil, algumas normas fundamentais podem ser destacadas. Primeiramente, a Lei 12.551, de 2011, modificou o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconhecendo o trabalho à distância e estendendo o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que os requisitos da relação de trabalho fossem caracterizados. Esta lei também introduziu um parágrafo único que equiparou o controle, comando e supervisão do trabalho, realizados por meios telemáticos, aos realizados por meios pessoais (BRIDI e VAZQUEZ, 2021).

4328

No cenário atual, modificações substanciais nas relações laborais podem ser observadas por meio de plataformas digitais de trabalho, como Uber, Rappi e iFood. Esses aplicativos têm experimentado um crescimento significativo globalmente, alterando fundamentalmente a maneira como as pessoas tradicionalmente se locomovem ou adquirem compras de casa e comidas (SARAGIOTTO, 2019).

Para Lima (2021), a chamada Indústria 4.0 está transformando radicalmente a natureza do trabalho, sendo especialmente visível em modelos individualizados, como o dos entregadores de aplicativos, que têm contribuído para a precarização dos direitos

trabalhistas nesse novo paradigma, mesmo diante da existência de um vínculo empregatício. O autor ressalta que a subordinação jurídica é um ponto de contenda significativo, suscitando diferentes opiniões.

De acordo com Lima (2021), a falta de legislação específica que caracterize o vínculo empregatício nesse tipo de trabalho impede a aplicação da CLT, privando os trabalhadores de garantias legais. Essa lacuna legal tem resultado em protestos e reivindicações por direitos e melhores condições de trabalho, dada a ausência de regulamentação adequada.

Neste contexto, surge o problema de pesquisa que guia a presente investigação, qual seja:

Como a crescente adoção do trabalho remoto e das novas formas de emprego impulsionadas pelas tecnologias digitais está impactando as relações trabalhistas atuais, especialmente no contexto do cibertrabalho? Para tanto a presente investigação tem como objetivo investigar os desafios enfrentados pelas relações trabalhistas diante do aumento do trabalho remoto e das novas formas de emprego proporcionadas pelas tecnologias digitais, com foco no cibertrabalho, a fim de compreender as mudanças nas dinâmicas laborais e identificar possíveis soluções para otimizar o equilíbrio entre flexibilidade laboral e proteção dos direitos trabalhistas.

Com o intuito de atingir o objetivo estabelecido, a metodologia de pesquisa escolhida envolve análise de documentos e revisão bibliográfica. Quanto à abordagem, trata-se de um estudo descritivo de natureza qualitativa.

O artigo está estruturado em quatro seções bem definidas. Na primeira seção, são apresentadas as considerações iniciais, onde são delimitados o problema, o objetivo da pesquisa e a metodologia empregada no estudo. Na seção subsequente, é apresentado o referencial teórico, que explora o tema central objeto da investigação. Por fim, o artigo é concluído com as considerações finais e a lista de referências que embasaram a pesquisa.

1. CIBERTRABALHO E TRANSFORMAÇÕES LABORAIS

4329

O cibertrabalho no Brasil está intrinsecamente ligado ao avanço tecnológico, à evolução da informática e à expansão da internet no país, o que tem transformado profundamente as dinâmicas laborais.

O teletrabalho surge no contexto de uma sociedade moderna e globalizada dominada pelas novas tecnologias (Câmara et al., 2013) modernamente, tem sido nomeados de cibertrabalhadores (NEPOMUCENO, 2020)

Em um mundo em constante transformação tecnológica, o cibertrabalho representa uma adaptação essencial às novas realidades laborais. Essa modalidade de trabalho implica na realização de tarefas, colaboração e comunicação por meio de dispositivos digitais e internet, frequentemente permitindo que os profissionais desempenhem suas atividades de maneira remota, flexível e descentralizada, ou seja são-lhe também atribuídos benefícios por aportar bem-estar ao trabalhador, flexibilidade de horários (Ceribeli & Rocha, 2019)

A ascensão do trabalho digital, impulsionada pelo avanço tecnológico e pela conectividade global, transformou fundamentalmente a forma como as pessoas acessam oportunidades de trabalho e realizam suas atividades profissionais. Essa transformação teve origens nas empresas de tecnologia e startups, destacando valores fundamentais como inovação,

agilidade e adaptabilidade (BARBOSA e MANSANO, 2021).

O Brasil, seguindo tendências globais, testemunhou o crescimento exponencial das startups e empresas de tecnologia, especialmente em cidades como São Paulo e Rio de Janeiro. Esse cenário criou uma demanda por profissionais de tecnologia capazes de trabalhar remotamente ou adotar modelos de trabalho flexíveis. Até então, esses modelos, mesmo inovadores, podiam ser enquadrados dentro do contexto regulatório da CLT brasileira.

No entanto, em dezembro de 2019, o mundo testemunhou o início de um período extraordinário. A pandemia de COVID-19, declarada pela OMS como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, sobrecarregou sistemas de saúde em todo o mundo. Como resposta, medidas de distanciamento social foram implementadas, levando ao fechamento de escritórios, comércio, escolas e faculdades. As pessoas foram instruídas a usar máscaras e a permanecer em quarentena (TAVARES, Mariza, 2020).

vida em movimento durante a pandemia, o cibertrabalho e o trabalho remoto se tornaram essenciais. Profissionais passaram a prestar serviços de forma virtual, levando a uma transformação radical na forma como as atividades profissionais são realizadas (ARAÚJO e LUIZ, 2021).

Em meio a essas mudanças, o trabalho digital emergiu como uma solução necessária, redefinindo a relação entre empregadores e trabalhadores. Ele oferece flexibilidade e eficiência, permitindo que as atividades laborais sejam realizadas remotamente, em resposta aos desafios impostos pela pandemia e às demandas crescentes por novos modelos de trabalho no cenário pós-COVID-19.

4330

1.1 Desafios na Classificação dos Trabalhadores de Aplicativos sob a CLT

A crescente utilização da tecnologia no trabalho tem marcado o auge da economia dos aplicativos, com plataformas como Uber, iFood, Rappi e 99 ganhando destaque como fonte de renda para milhões de brasileiros, especialmente em tempos de crise econômica pós-COVID-19 (MACHADO, 2019).

Para MARTINEZ relação de emprego é caracterizada pela necessária cumulação de alguns elementos, sendo eles pessoalidade, onerosidade, não assunção, duração contínua ou não eventual e subordinação. No entanto, a classificação desses trabalhadores como empregados, com base nessas características e nos critérios estabelecidos pelo artigo 3º da CLT, apresenta desafios significativos.

Em relação à pessoalidade, a relação entre motoristas e empresas como a Uber é

claramente estabelecida por pessoas físicas, indicando um fator essencial para caracterizar o vínculo empregatício (ALMEIDA, 2019). Quanto à remuneração, a prestação de serviços em troca de pagamento é inegável. No entanto, a habitualidade e a não eventualidade, critérios que envolvem uma rotina de trabalho contínua, tornam-se pontos de discussão. A legislação trabalhista atual, mesmo reconhecendo o trabalho intermitente, desafia a definição de um padrão de trabalho consistente para os motoristas de aplicativos (SEMIAO, 2022).

Para Merola (2017) a subordinação, um elemento crucial para caracterizar o vínculo empregatício, também é um ponto de debate. Embora as plataformas imponham regras contratuais aos motoristas, isso não implica automaticamente em subordinação jurídica. As orientações fornecidas pela Uber não se traduzem em controle direto sobre o trabalho dos motoristas. A liberdade concedida aos motoristas para escolher seus horários e aceitar corridas, sem ordens diretas da empresa, levanta questões sobre a verdadeira natureza da subordinação nessas relações trabalhistas.

Assim, a aplicação dos critérios da CLT à realidade dos motoristas de aplicativos, em especial à Uber, destaca a complexidade e a necessidade de revisão da legislação trabalhista diante das transformações no mundo do trabalho digital.

1.2 Desafios da coexistência constitucional harmônica entre os direitos trabalhistas e o avanço tecnológico.

Há uma diversidade de opiniões sobre o *status* do motorista de Uber, variando de trabalhador autônomo a empreendedor que utiliza a plataforma como mediadora de serviços. A Uber se refere aos motoristas como "parceiros", reforçando a percepção de que são colaboradores autônomos que optaram por trabalhar por meio da plataforma (BEATRIZ, 2020).

Além disso, existem decisões judiciais divergentes sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. Em um caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região não reconheceu o vínculo, destacando a ausência de subordinação e alienidade, elementos essenciais para o trabalho produtivo no sistema capitalista.² Por outro lado, uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região de Manaus reconheceu o vínculo empregatício, indicando a existência do mesmo³.

Neste diapasão, surge um aparente conflito entre o avanço tecnológico impulsionado pela economia de plataforma e a proteção dos direitos mínimos dos cibertrabalhadores, resultando em um dilema constitucional e social complexo. Enquanto o art. 170 da Constituição Federal destaca a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa como base da ordem econômica, visando

garantir uma existência digna conforme os princípios da justiça social, o art. 7º, XXVII estabelece a proteção contra a automação, exigindo regulamentação para sua efetiva aplicação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável a percepção quanto a evolução tecnológica ao longo das últimas décadas. No entanto, no Brasil, este avanço também gerou desafios e dilemas complexos em relação à regulamentação do trabalho remoto e das novas formas de emprego proporcionadas pelas tecnologias digitais.

² Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 1001017-23.2019.5.02.0385 SP.

³ Reclamação Trabalhista 0000416-06.2020.5.11.0011.

O presente artigo revela a complexidade da regulamentação do cibertrabalho e das relações laborais associadas a plataformas digitais de trabalho, seja elas totalmente digitais ou aquelas mescladas como aplicativos Uber, 99, iFood e Rappi.

Os desafios na classificação dos trabalhadores de aplicativos sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram destacados, levando em consideração critérios como personalidade, remuneração e subordinação. A falta de uma legislação específica que caracterize o vínculo empregatício nesse tipo de trabalho tem levado a debates e controvérsias, resultando em 4332 protestos e reivindicações por direitos e melhores condições de trabalho.

Dada a diversidade de interpretações sobre a natureza do vínculo empregatício no contexto do trabalho em plataformas digitais, torna-se evidente a complexidade de aplicar a legislação trabalhista existente de maneira abrangente e inequívoca. Assim podemos concluir que, o melhor caminho possível não seria a adequação deste modelo de serviço a legislação atual brasileira.

A natureza fluida e em constante evolução das interações laborais nesse ambiente digital demanda uma abordagem regulatória mais flexível e adaptável, que reconheça as especificidades do cibertrabalho e leve em consideração tanto a proteção dos direitos trabalhistas quanto a viabilidade econômica das empresas que operam nessas plataformas.

Nesse contexto, é necessário observar em um cenário onde não mais existe pandemia, o que atrai os trabalhadores para estes tipos de trabalho, pois limitar a flexibilidade e penalizar as plataformas não é o caminho mais lógico e equitativo a se seguir.

A busca por soluções eficazes e equilibradas para as questões trabalhistas associadas ao cibertrabalho e às plataformas digitais deve envolver um diálogo contínuo entre as partes interessadas, incluindo representantes dos trabalhadores, empregadores, autoridades reguladoras

e legisladores. A colaboração multidisciplinar e a consideração cuidadosa das realidades econômicas e sociais emergentes são essenciais para o estabelecimento de políticas públicas e regulamentações que promovam condições de trabalho justas e sustentáveis, ao mesmo tempo que incentivam a inovação e acompanhem o crescimento no setor digital.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes, **Direito do Trabalho**, 19^a ed. São Paulo: Editora Rideel, 2019.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. 2021

BARBOSA, M. L., & MANSANO, S. R. V. **As Startups no Contexto da Organização Capitalista Financeira e as Subjetividades Empreendedoras**. Scielo. 2021.

BEATRIZ. Yasmim. **Plataformas Digitais: existe vínculo empregatício?** 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil. **ILAW, # TOMAPARTIDO, Friedrich Ebert Stiftung**, 2021.

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

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Senado Federal, Brasília, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11^a Região. Reclamação Trabalhista nº

0000416-06.2020.5.11.0011. Manaus, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região. Processo nº 1001017-23.2019.5.02.0385. São Paulo, 2020.

CÂMARA, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). **Humanator XXI: recursos humanos e sucesso empresarial** (6^a ed.). Lisboa: Dom Quixote.

CERIBELI, H. B., & Rocha, G. B. S. (2019). **Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores**. *Revista de Ciências Administrativas*, 25(1),1-14.

FANZERES, N., & Lima, L. C. (2018). **Evidências de adaptação de profissionais de secretariado ao trabalho virtual**. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(1),42-64.

LIMA, Geórgia Fernandes. **A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil**. *Laborare*, v. 4, n. 7, p. 6-29, 2021.

MACHADO, Leandro. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11^a ed., **Editora Saraiva**, 2020. MEROLA, Sérgio. **Por que não existe vínculo de emprego entre motorista e Uber?**. 2017.

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. **Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho - desafios para uma coexistência constitucional harmônica**. 2020.

TAKANO, Camila Cardoso; SILVA, Lucas Gonçalves da; SIQUEIRA, Alessandra Cristina de Mendonça; FARIAS, Maria da Glória Teles. A implementação do teletrabalho no BGrasil sob a ótica da nova sociedade da informação. **Revista Em Tempo**, v. 20, n. 1, 2020.

TAVARES, Mariza. **O impacto de uma quarentena na saúde mental**. 2020.

TASCETTO, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale de Sinos e Paranhán no Rio Grande do Sul. **RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas**, 9(3),349-375.

SARAGIOTTO, Daniela. Aplicativos estão mudando a maneira de se locomover nos grandes centros. **Jornal Estadão**, 2019. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/inovacao/aplicativos-estao-mudando-a-maneira-de-se-locomover-nos-grandes-centros/>. Acesso em: 14/10/2023.

SEMIAO, Edson Jose. **O (não) reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa UBER**. 2022