

**CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO  
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**HELOISE PEREIRA BRANDÃO**

**OS MEIOS DIGITAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
UMA ANÁLISE DIANTE DAS FLEXIBILIZAÇÕES PRODUTIVAS NO ÂMBITO  
LABORAL**

**CAMPINA GRANDE-PB**

**2021**

HELOISE PEREIRA BRANDÃO

OS MEIOS DIGITAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DIANTE DAS  
FLEXIBILIZAÇÕES PRODUTIVAS NO ÂMBITO LABORAL

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário. Área de Concentração: Direito Privado. Orientador: Prof.º da UniFacisa, João Ademar de Andrade Lima, Doutor em Ciências da Educação.

Campina Grande-PB

2021

Xxxxxxx

Brandão, Heloíse Pereira.

Os meios digitais nas relações de trabalho: Uma análise diante das flexibilizações produtivas no âmbito laboral. / Heloíse Pereira Brandão. - Campina Grande-PB, 2021.

Originalmente apresentada como pré requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito do autor (bacharel - UniFacisa - Centro Universitário, 2021).

1. Era digital. 2. Relações. 3. Trabalho. I. Os meios digitais nas relações de trabalho: Uma análise diante das flexibilizações produtivas no âmbito laboral.

CDU-XXXX(XXX)(XXX)

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – Os meios digitais nas relações de trabalho: uma análise diante das flexibilizações produtivas no âmbito laboral, apresentado por Heloise Pereira Brandão como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Orientador, Titulação.  
Orientador

---

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Segundo Membro, Titulação.

---

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Terceiro Membro, Titulação.

## **AGRADECIMENTOS**

Um sonho de infância que se tornou realidade. É assim que descrevo a minha graduação no curso de Direito. Chegar até aqui é a concretização do meu maior objetivo, a linha ‘final’ de um caminho cheio de dificuldades, mas de muita fé e aprendizados.

Quando a minha vida se encheu de incertezas, há três anos, continuar esta trajetória era o único pensamento concreto para mim. Continuar estudando foi uma decisão corajosa (e acertada) que me incentivou a lutar pela vida. Afinal, para mim, viver é realizar sonhos todos os dias, dos mais simples aos mais grandiosos.

Desde o primeiro dia de aula no Curso eu senti o cuidado de Deus comigo. E, por esta razão, o primeiro agradecimento é para Ele, o Autor da minha história. Sem Jesus eu JAMAIS conseguiria. Porque dEle e por Ele são todas as coisas. À Nossa Senhora Aparecida, agradeço por toda a intercessão ao longo desses anos.

Aos meus pais, Luciana e Cristóvão, a minha eterna gratidão, por todo o investimento na minha formação durante todos esses anos, pelo suporte e por terem permanecido ao meu lado em todas as circunstâncias. Luciana, você é a melhor pessoa desse mundo, a mulher mais forte e especial que já conheci. Cristóvão, você é o meu ídolo, minha inspiração e o meu orgulho. Essa conquista é nossa!

Quero dedicar esta vitória também aos meus falecidos avós, Dona Auta e Seu Manoel, que com certeza estariam muito orgulhosos se aqui estivessem fisicamente. Sei do quanto acreditavam em mim.

Aos meus verdadeiros amigos e familiares que me acompanharam nesta trajetória, minha sincera gratidão por todo o incentivo nessa jornada. O apoio de vocês fez toda a diferença para que eu chegasse até aqui.

Agradeço também ao meu melhor amigo e companheiro, Bidu Carlos, que há três anos me acompanha com todo o seu amor canino e, mesmo sem entender, sempre me incentivou a seguir em frente até nos dias mais difíceis.

Ao meu querido orientador, João Ademar, obrigada por todos os ensinamentos e por toda a sua dedicação. O senhor é um exemplo de profissional!

Chegou a hora de dizer: EU CONSEGUI!

# OS MEIOS DIGITAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Uma análise diante das flexibilizações produtivas no âmbito laboral

Heloise Pereira Brandão<sup>i</sup>

João Ademar de Andrade Lima<sup>ii</sup>

## RESUMO

O trabalho buscou compreender as relações e perspectivas impostas pela nova era digital, a fim de que, aliando ao cenário trabalhista, este pudesse ser regulado e aplicado de modo a proporcionar segurança jurídica para os trabalhadores. Portanto, o estudo se propôs a avaliar a possibilidade de reforma na sistemática normativa para o atendimento das necessidades dos indivíduos nas relações laborais contemporâneas. Ademais, o artigo procurou analisar, por meio de uma perspectiva valorativa, o fato jurídico da flexibilização dos meios produtivos, a partir de um debate pela forma teórica, bem como metodológica, acerca das instituições normativas para regular as relações de trabalho na era digital.

**Palavras-chave:** Era digital, Relações, Trabalho.

## ABSTRACT

The work sought to understand the relationships and perspectives imposed by the new digital age, so that, combining to the labor scenario, it could be regulated and applied in such a way as to provide legal certainty for workers. Therefore, the study aimed to evaluate the possibility of reform in the systematic to meet the needs of individuals in contemporary labor relations. Furthermore, the article sought to analyze, through a value perspective, the legal fact of the flexibilization of productive means, from a debate by the form theoretic and methodologic about institutions to regulate working relationships in the digital age.

**Keywords:** Digital age, Labor, Legal.

---

<sup>i</sup> Graduando do Curso Superior em Direito. [heloisebrandao@gmail.com](mailto:heloisebrandao@gmail.com).

<sup>ii</sup> Professor Orientador. Graduado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba, Especialista em Direito da Tecnologia da Informação pela Universidade Gama Filho, Doutor em Ciências da Educação pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (Portugal). Docente do Curso Superior em Direito da disciplina de Direito Digital. [joao.ademar@maisunifacisa.com.br](mailto:joao.ademar@maisunifacisa.com.br).

## 1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

Este trabalho tem como principal enfoque a análise da flexibilização das atividades laborais através do advento das ferramentas digitais na contemporaneidade. Destarte, busca-se compreender os impactos decorrentes das atuais mudanças nas relações trabalhistas, bem como aliar as perspectivas normativas perante este novo cenário produtivo.

Sob este ponto de vista, nota-se que as tendências mercadológicas para os vínculos empregatícios estão progressivamente se descentralizando e tomando uma forma independente. Nesse sentido, o âmbito corporativo está cada vez mais imerso na era ‘*figital*’, a qual, para Meira e Neves (2020), trata-se de um conceito integrativo da junção entre o meio social e o digital.

Ademais, merece destaque o fato de que expressões como ‘*home-office*’, ‘teletrabalho’ e ‘trabalho 4.0’ estão ganhando cada vez mais notoriedade entre os indivíduos, corroborando, portanto, a ideia de ruptura com o conceito tradicional de exercício do labor.

Isto posto, cabe ressaltar que a análise do fenômeno da revolução digital é de vultosa importância para a compreensão das novas perspectivas trabalhistas. Dessa maneira, é imprescindível compreender os rumos das ferramentas digitais e como as relações empregatícias atuais se estruturam sob este ponto de vista.

Neste contexto, percebe-se que a classe trabalhadora está evoluindo com as novas tecnologias e, por essa razão, nota-se que a norma clássica já não se adapta de forma tão precisa ao surgimento desse novo modelo de relações de trabalho. Assim sendo, acerca da temática, versa Moreira (2020):

A crescente irrelevância de onde e quando o trabalho é realizado e a maior especialização significam que o processo produtivo não para nas portas da fábrica, o que origina novas necessidades de formação para empregadores e trabalhadores. A criatividade e as *social skills*, as *digital skills*, juntamente com a capacidade de trabalhar em grupo tornam-se ferramentas essenciais para o sucesso quer das empresas, quer dos próprios trabalhadores e, por isso, a necessidade de formação contínua. Essencial é começar desde já esta formação sob pena de não o fazendo, dar-se razão aos pensamentos apocalípticos sobre o fim do emprego. Não é possível esperar pela próxima geração de trabalhadores. Se se quiser evitar que a mudança tecnológica seja acompanhada da destruição de emprego, e de um aumento exponencial do desemprego e da desigualdade, nomeadamente de género, é preciso atuar já e esta atuação tem de ser feita por todos (MOREIRA, 2020, p. 157).

Desta feita, conforme denota Barbosa Junior (2020), o trabalho 4.0 possui mudanças atuais e constantes, demandando uma ação de educação mundial dos trabalhadores a fim de

enfrentar a nova realidade, melhorando sua produção e, concomitantemente, garantindo a manutenção de seus trabalhos.

Em virtude disso, é importante trazer à baila que o direito do trabalho possui em seu cerne a finalidade protetiva ao trabalhador. Contudo, a inserção dos meios digitais não mais impõe delimitações ao trabalho do indivíduo, o qual, por sua vez, está cada vez sujeito à exploração de mão de obra.

Nesse contexto, considerando a referida finalidade, não restam dúvidas quanto à necessidade de adequação normativa às novas tendências do mercado de trabalho. Acerca da temática, Delgado (2019) considera o seguinte:

No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico (DELGADO, 2019, p. 121-122).

Ademais, no Estado Democrático de Direito, um dos pilares fundamentais é a segurança jurídica. Nesse sentido, a construção de um arcabouço normativo eficiente para as novas relações de trabalho se cristaliza na necessidade de assegurar os direitos aos trabalhadores, os quais precisam de normas que se apliquem ao cotidiano de produção, a fim de que seja evitada a precarização do labor.

Nesta toada, Cunico e Oliveira (2011) aduzem o seguinte:

Há consenso entre os doutrinadores acerca do dinamismo que acompanha o Direito. Conquanto se faça necessário conferir segurança jurídica às regras estabelecidas, que objetivam direcionar a conduta social, não se pode olvidar que a interpretação dada às leis e demais fontes do Direito podem e devem assumir concepções diversas ao longo dos anos (CUNICO; OLIVEIRA, 2011, p. 24).

Portanto, este trabalho busca contribuir com as atuais discussões em face da nova sistemática produtiva no âmbito das relações de trabalho, tomando como pilar principal a análise do fato jurídico, a fim de buscar soluções legislativas eficientes acerca da temática.

Assim sendo, a análise sobre as transformações que estão ocorrendo nos meios laborais possui extrema relevância para a comunidade científica, uma vez que, tais fenômenos estão ocorrendo de forma crescente e, por esta razão, necessitam cada vez mais das contribuições



teóricas. Logo, o estudo visa ressaltar a necessidade de tutela legislativa, com a finalidade de beneficiar não só a classe trabalhadora, mas também as inúmeras empresas que precisam se adaptar aos novos regimes trabalhistas.

Dessa maneira, o presente artigo se propõe a analisar, por meio de uma perspectiva valorativa, o fato jurídico da flexibilização dos meios produtivos, debatendo de forma teórica, bem como metodológica, sobre as instituições normativas capazes de atender as novas roupagens das relações de trabalho na era digital.

Diante do exposto, tais considerações constituem a base deste trabalho, o qual visa compreender a necessidade de analisar as relações e perspectivas impostas pelas tecnologias informacionais, a fim de que, aliando ao cenário trabalhista, este possa ser regulado e aplicado de modo a ofertar segurança jurídica para os trabalhadores. Portanto, faz-se necessário buscar por uma nova sistemática normativa que atenda às necessidades dos indivíduos nas relações laborais contemporâneas.

## **2 AS MUDANÇAS OCASIONADAS PELA INSERÇÃO DOS MEIOS DIGITAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

De acordo com De Masi (1999), a passagem do mercado independente e domiciliar (que foi próprio dos camponeses, artesãos e profissionais liberais) para o trabalho dependente e amarrado a procedimentos (ainda hoje próprio dos trabalhadores ocupados nas empresas e repartições) não foi nem espontâneo nem indolor. Mas, uma vez realizado, o novo modo de trabalhar se transformou rapidamente, por sua vez, em hábito – perene e irrenunciável como todos os hábitos.

Nesse diapasão, no que se refere aos mecanismos laborais, verifica-se que estes estão em constante evolução, a qual se traduz na mudança da noção de espaço-tempo, que podemos extrair das palavras de Fincato, Wunsch e Schneider (2021):

A grande fábrica ou o escritório não mais detêm o monopólio do exercício de atividades laborais, já que, em razão das novas tecnologias, basta ter uma conexão com a internet para que todo lugar do mundo passe a ser um local de trabalho. O mesmo ocorre com a questão temporal. A mobilidade conferida pelos aparatos tecnológicos, que torna dispensável o deslocamento até determinado local, permite, assim, que se trabalhe a qualquer momento do dia, fazendo desmoronar a tradicional jornada diária de trabalho controlada por um relógio ponto. As mudanças provocadas pelo florescer digital, assim como todo e qualquer processo de inovação e, nesse caso, revolução, carregam consigo aspectos positivos e negativos que devem ser observados cientificamente (...) (FINCATO; WÜNSCH; SCHNEIDER, 2021, p.38)

Além disto, no que se refere a evolução tecnológica, é cabível destacar que os meios corporativos estão cada vez mais imersos na era '*figital*', assim conceituada, nos dizeres de Meira e Neves (2020), como sendo a junção equilibrada do físico com o digital e o social. Vejamos:

(...) as fronteiras não são mais geográficas, mas lógicas, fluidas, e portanto programáveis. Quando todos codificam tudo, o tempo todo, o mundo todo muda, todo o tempo e os mercados não tem mais fronteiras. E estão em tempo quase real. (MEIRA; NEVES, 2020)

Logo, aliando o referido conceito com a perspectiva trabalhista atual, tem-se que os fatores digitais se relacionam com a produção laboral dos indivíduos de forma que o espaço geográfico não mais é um fator determinante para a concretização das relações de trabalho.

Assim sendo, inexistem barreiras físicas para que o labor possa ser desempenhado pelos trabalhadores, posto que o processo de inovação ora elencado corroborou para a ruptura com o ideal da necessidade do trabalho se ater a um ambiente específico.

Logo, o ideal da existência das sedes, como locais físicos para o exercício funcional dos trabalhadores está deixando de ser como uma regra para as atividades empresariais. Com o advento tecnológico, o que se nota é o movimento de dissociação com os mecanismos produtivos tradicionais.

Nesta toada, é cabível relacionar o referido entendimento com a subordinação jurídica no âmbito trabalhista, que é um dos requisitos norteadores para a caracterização do vínculo empregatício destacado na Consolidação das Leis do Trabalho.

Mauricio Coutinho Delgado apresenta um viés doutrinário para conceituar a subordinação no direito do trabalho:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços." (DELGADO, 2019, p. 349).

Nesse contexto, a classificação doutrinária deste requisito para a caracterização do vínculo empregatício comporta a subdivisão. Destarte, tem-se que a conceituação original da subordinação está na sua forma clássica, a qual, nas palavras de Leite (2021) identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços.

Desse modo, é importante perceber que tais definições não tratam de conceitos enrijecidos acerca do modo como a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregado

pode ser exercida. Diante disso, a subordinação jurídica não se atrela tão somente aos empregados nos estabelecimentos comerciais, mas também poderá ser aplicada a outros contextos laborais, como denota-se do Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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.

Assim, através da interpretação preliminar do referido comando legal, resta clarificado que o poder diretivo da empresa não necessita ser exercido, por regra, de modo físico. Dessa forma, a realização, bem como a supervisão do labor poderá ocorrer pelas vias telemáticas, caracterizando a possibilidade de inserção dos mecanismos digitais desde a conceituação basilar da relação de emprego exarada no direito do trabalho.

Ainda, corroborando tal perspectiva, tem-se que os meios digitais viabilizam, por conseguinte, o trabalho em qualquer parte do planeta, rompendo, portanto, com a estrutura rígida da subordinação jurídica, a qual se consolida, de maneira preponderante, no direito do trabalho hodierno.

Assim sendo, esta reengenharia das relações laborais enseja uma readequação na cadeia produtiva, tanto para os empregados, quanto para os empregadores, haja vista que o controle das atividades laborativas não mais se delimita ao espaço geográfico do estabelecimento comercial. Desta feita, acerca da presente temática, versa Barbosa Júnior (2020):

Efetivamente, as novas tecnologias afetam os empregos, ensejando um redesenho de grande parte deles, com readequação de seus processos de execução. Assim, e tendo em mente ser o teletrabalho produto dessas tecnologias, nele também há uma reengenharia, a qual contrasta com a estrutura jurídica tradicional da relação de emprego, podendo empresas sediadas em qualquer lugar contratar teletrabalhadores em qualquer país, controlando sua atividade laboral como se estivessem presentes, recebendo no local de sua sede o resultado normalmente esperado. (BARBOSA JÚNIOR, 2020, p.25).

Nesse contexto, considerando as perspectivas tradicionais das relações trabalhistas, evidencia-se a latente dissociação das formas tradicionais de trabalho. Nas palavras de Abrantes (2002), o fenômeno da “crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho” se implementou através das novas tecnologias da informação e da crescente competitividade mercadológica no mundo globalizado.

Logo, muito embora as formas convencionais de realizar o labor continuem existindo, verifica-se um movimento crescente relativo à modernização da força de trabalho. Nesse sentido, o direito do trabalho assume um caráter expansionista, com a diversificação da mão-de-obra e o surgimento de novas designações concernentes a realização do trabalho.

Não obstante, ao passo em que muitas profissões se tornarão obsoletas, outras estão em constante ascensão no mercado de trabalho. No que concerne a esta forma de obsolescência profissional, é cabível destacar o conceito de liofilização organizacional, o qual, para Juan Castillo (1996) trata-se do procedimento pelo qual ocorre a eliminação, transferência, terceirização e enxugamento das unidades produtivas.

Sob esta perspectiva, Antunes (2020) também analisa as novas perspectivas trabalhistas pelo viés da liofilização organizacional:

Como consequência dessa nova empresa flexível, liofilizada e digital, os intermitentes globais tendem a se ampliar ainda mais, uma vez que o processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável da força de trabalho, a qual se tornará supérflua e sobrança (...)  
(ANTUNES, 2020, p.250)

Nesse diapasão, considerando ainda o conceito elencado, Antunes (2020) assume, ainda, o entendimento de que na modalidade empresarial liofilizada, para atender as expectativas mercadológicas, o trabalho deverá ser multifacetado, voltado para as tecnologias informacionais, trazendo cada vez mais elementos de marketing, design e software.

Dessa maneira, muitos trabalhadores e empresas precisaram se adequar a esta nova realidade vinculada ao âmbito laboral para que continuassem a ofertar os seus serviços para a sociedade sem que caíssem, por conseguinte, na obsolescência advinda do processo acima elencado.

Por esta razão, é importante deter a análise ao aspecto preponderante dos últimos tempos para a reengenharia dos mecanismos produtivos, a qual teve como mola propulsora o infortúnio causado pela pandemia da COVID-19, a qual assolou o planeta de maneira cruenta. Logo, tal fator será tratado mais adiante com o enfoque principal na readaptação da estrutura trabalhista para que nem o ramo empresarial nem os trabalhadores sofressem tantos impactos negativos.

### **3 OS IMPACTOS DA COVID-19 E A NECESSIDADE DE READAPTAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE CAUSADA PELA PANDEMIA**

O cenário de pandemia causada pelo vírus da SARS-CoV-2, o qual transformou o cenário global, modificou drasticamente os hábitos dos indivíduos, que tiveram que se adaptar rapidamente a um panorama de distanciamento social, com a finalidade de barrar o contágio pelo coronavírus desde março de 2020.

Dessa forma, na seara trabalhista, há que se destacar os impactos decorrentes da drástica mudança nos hábitos laborais dos empregados e dos empregadores, que precisaram reprogramar suas atividades mediante às novas condições impostas pelas autoridades mundiais de saúde. Tais modificações visaram a manutenção das atividades laborativas dos cidadãos sem que estes precisassem estar presentes nos estabelecimentos empresariais.

Nesta toada, os mecanismos digitais foram imprescindíveis no momento de crise, porquanto os conceitos de '*home-office*', 'trabalho remoto' e 'teletrabalho' se tornaram extremamente comuns, posto que muitas atividades laborais eram viabilizadas através das mídias digitais, as quais possibilitaram o trabalho dos indivíduos.

Logo, para a manutenção da produtividade no âmbito trabalhista, a adoção do trabalho remoto se consolidou como uma alternativa primordial para que diversos setores do âmbito econômico nacional continuassem a desempenhar suas atividades durante o período de crise. Nesse contexto, Losekann e Mourão (2020) afirmam que: "O Home Office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas" (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.74)

Destarte, é importante destacar que a referida adaptação dos indivíduos a esta nova performance trabalhista ocorreu bruscamente. Muito embora o teletrabalho já estivesse regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seus Artigos 75-A e seguintes do mesmo título, havia a necessidade de mudança legislativa para que tanto os trabalhadores como as empresas tivessem os seus direitos tutelados no momento de crise.

Nesse diapasão, a estruturação desse mecanismo de trabalho durante o período de calamidade pública ficou a cargo da Medida Provisória nº 927/2020, que discorreu, de forma sucinta, acerca da regulação do trabalho remoto no Brasil em virtude do referido momento de crise mundial.

Acerca da temática, Barbosa Júnior (2020) preleciona um fator importante, posto que os mecanismos legislativos propostos, ainda que tenham sido elencados de forma provisória, trouxeram consigo um arcabouço revolucionário para a forma de realizar o trabalho. Vejamos:

Embora sejam as medidas de enfrentamento da Covid-19 de caráter temporário, muitas trazem consigo, em maior ou menor grau, sementes do que pode vir a ser uma legislação permanente demandada por diversos segmentos de trabalhadores, havendo a possibilidade, por conseguinte, de servir de base ou de teste para a mesma (JÚNIOR, 2020, p.28).

Assim sendo, verifica-se, mais do que em qualquer outra época, a necessidade de legislação permanente para abarcar este aspecto social, posto que a norma clássica estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho por si só não supriu a demanda decorrente das crescentes transformações laborais.

Nesse sentido, em face do que foi apresentado, apesar de tantas consequências negativas trazidas pela pandemia do coronavírus no contexto social, é nítido que a adoção do teletrabalho como um dos principais mecanismos trabalhistas foi imprescindível para a continuação de milhares de vínculos empregatícios no período de crise.

Dessa forma, é inegável que a experiência através dessa modalidade deixou um legado que certamente irá perpassar os limites da calamidade pública, desenvolvendo as relações de trabalho, colocando-as em um patamar cada vez mais tecnológico e independente de locais físicos.

#### **4 A NECESSIDADE DE REFORMA LEGISLATIVA PARA SUPRIR A DEMANDA DAS TRANSFORMAÇÕES LABORAIS**

Conforme supracitado, o contexto pandêmico foi um marco para a reestruturação das relações de trabalho. Destarte, tal mecanismo evolutivo acionou a necessidade de adequação legislativa a fim de que as novas formas e métodos de exercício laboral estivessem devidamente assegurados.

Não obstante, há que se considerar que apesar da Consolidação das Leis do Trabalho ter passado por uma Reforma no ano de 2017, esta transformação legislativa ainda não se mostrou suficiente para abarcar as situações emergentes na seara trabalhista.

Vejamos que há, de fato, um capítulo na legislação laboral destinado ao teletrabalho e a sua regulação. Todavia, os mecanismos se mostraram insuficientes para a regulação do trabalho

remoto no período de pandemia, cujas ausências regulatórias acabaram por serem supridas através das Medidas Provisórias.

O que se pretende demonstrar, neste estudo, não é a edição de medidas provisórias para regular situações específicas como ineficaz, mas sim, expor a necessidade de criação de mecanismos legislativos permanentes e que possam garantir a segurança jurídica para as novas profissões e formas laborais que estão surgindo na atualidade.

Já foi mencionado que a liofilização organizacional de Castillo (1996), amplamente citada por Antunes (2020) é uma realidade presente no contexto trabalhista atual. Até as profissões emergentes tendem a desaparecer caso não se adaptem, de forma quase instantânea, ao ritmo das tecnologias informacionais.

Nesse diapasão, acerca da temática, Moreira (2020) aduz o seguinte:

Estamos perante uma mudança que não é somente estrutural mas, também, e principalmente, funcional, no sentido de que mudou profundamente a maneira de efetuar a prestação laboral. Esta situação implica uma mudança capital e um redimensionamento do Direito do trabalho, já não tanto em sentido material de alteração da sua extensão ou volume, mas um processo de revisão do seu âmbito ou extensão, da sua intensidade e do nível que se deve adotar na sua regulamentação, podendo falar-se de uma nova dimensão da sua disciplina. E o trabalho está a revelar-se um fator chave nesta transformação e revolução. Fala-se, assim, de trabalho 4.0, do trabalho na *gig economy* que inclui quer o *Crowdwork*, quer o trabalho em plataformas – *work-on-demand* via *apps*, e que, por isso, não se resume apenas à Indústria 4.0, já que se está a falar do trabalho do futuro (MOREIRA, 2020, p. 153-154).

Diante disso, portanto, elenca-se a importância da atualização normativa em face das novas vertentes laborais. O trabalho autônomo por meio das plataformas de serviços, por seu turno, traz a exemplificação desta nova seara trabalhista que vem se popularizando entre os trabalhadores. Sampaio Oliveira (2020), preconiza o seguinte:

os trabalhadores dessas plataformas são postos, no prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha; contudo, por ganharem tão pouco, são impelidos sempre a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível. Curioso que, na condição de autônomos, não têm autonomia para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu parceiro, a plataforma eletrônica (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 161).

Assim sendo, muito embora as plataformas eletrônicas sejam de extrema funcionalidade para o contexto social, ainda há uma lacuna na regulação legislativa para a classificação destes trabalhadores. As próprias empresas prestadoras de serviços digitais muitas vezes intitulam os indivíduos como parceiros autônomos, não considerando qualquer forma de vínculo empregatício.

De maneira factual, o que ocorre hodiernamente é a análise da realidade do labor desempenhado, desconsiderando a forma que porventura foi pactuada a prestação do trabalhador e das plataformas e, por conseguinte, preenchidos os requisitos da relação de emprego, a jurisprudência acaba por validar o vínculo trabalhista entre as partes.

Nesta toada, é evidente que o sistema de parceria autônoma ora elencado se torna mais vantajoso e rentável para as empresas que detém as plataformas digitalizadas. Contudo, no que concerne aos trabalhadores, os limites destas parcerias precisam ser delineados legalmente, para que seja respeitada a saúde dos indivíduos e que não ocorra a precarização do labor.

Diante disso, CUNICO e DE OLIVEIRA (2011) ponderam:

Frente às transformações do capital, não há dúvidas sobre a necessidade de se reformular uma legislação excessivamente protecionista, com vistas a adaptá-la à economia de mercado. Inadmissível, entretanto, deixar de fixar parâmetros para que o fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas não ultrapasse os limites constitucionais estabelecidos (CUNICO; DE OLIVEIRA, 2011, p.24).

Nesse sentido, pode-se denotar que apesar da notória necessidade de reformulação legislativa para abarcar as novas formas trabalhistas, a referida reformulação não poderá, por seu turno, exceder os padrões estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

Portanto, preconiza-se o estabelecimento, ainda que de forma mitigada, dos textos normativos, para que estes passem a abranger e tutelar os direitos dos trabalhadores sem desconsiderar a atuação empresarial emergente.

## **5 A IMPORTÂNCIA DA INOVAÇÃO NORMATIVA PARA A SEGURANÇA JURÍDICA DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

De acordo com Reale (1976), o Direito nasce do fato e ao fato se destina, obedecendo sempre a certas medidas de valor consubstanciadas na norma. Nesse diapasão, no que concerne a perspectiva fática, tem-se a notória expansão dos mecanismos de trabalho digital.

A valoração deste fato é ponderada a partir da relevância social que ele possui, para que, posteriormente, possa vir a ser regulado pela legislação. Desta feita, tem-se que as inovações trabalhistas são de demasiada importância para o contexto socioeconômico, posto que o trabalho, além de ser salvaguardado pela Constituição Federal como uma das garantias para os indivíduos, também é um dos fatores que impulsiona a economia.

Diante da temática da regulação legislativa do labor, Carelli, Cavalcanti e Fonseca (2020) aduz:



(...) muitos países já dispõem de regulação destinada a diminuir o impacto social das dispensas em massa e da perda de postos de trabalho, também associada à automação e à inovação tecnológica. O impacto econômico negativo dessa regulação não está provado. Pelo contrário, um forte envolvimento dos parceiros sociais e dos reguladores na gestão de potenciais despedimentos em massa está associado a elevados níveis de produtividade e inovação, para além dos benefícios para os trabalhadores. Mais importante ainda, a regulação é também fundamental para determinar como a automação e a introdução de novas tecnologias terão impacto na qualidade dos postos de trabalho que serão afetados por elas, não se concentrando apenas em sua quantidade. A legislação laboral e a negociação coletiva devem desempenhar um papel muito mais central para que esses fenômenos ocorram de uma forma que respeite a dignidade humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores (...) (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 25).

Não obstante, considerando o que fora elencado, os fenômenos tecnológicos, quando atrelados ao direito do trabalho, devem, portanto, seguir uma perspectiva que respeite os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Ademais, a legislação específica, além de garantir a segurança jurídica para as relações trabalhistas emergentes, também poderá ensejar melhores estratégias de produtividade para as empresas.

Nesta toada, importa considerar que muito embora haja a necessidade de evolução no âmbito das leis trabalhistas, Cunico e Oliveira (2011) pontuam que a modernização do Direito do Trabalho não pode se distanciar de garantias constitucionais como a valorização do trabalho, a persecução da dignidade da pessoa humana, a primazia de uma efetiva justiça social.

Assim, em que pese o advento das plataformas digitais tais como ‘Uber,’ ‘iFood’ e ‘Rappi’, as quais contam com a mão-de-obra autônoma, é imprescindível que haja, de maneira quase urgente, uma transformação quanto às perspectivas legislativas. Acerca da temática, Sako (2012) ainda expõe:

No trabalho executado por meio das NTICs, as normas jurídicas terão de ser interpretadas/reinterpretadas e preenchidas de sentido a fim de que os direitos fundamentais, sociais fundamentais e laborais dos trabalhadores não se mantenham na abstração, ameaçados e em constante risco de lesão (SAKO, 2012, p. 34).

Nesse sentido, apesar do enfoque nos direitos dos trabalhadores, tem-se que as empresas também devem estar devidamente asseguradas pela legislação. Nesta toada, o âmbito empresarial poderá fortalecer uma política de *compliance* e reforçar, por conseguinte, a cultura preventiva para que não ocorram intercorrências negativas acerca dos vínculos trabalhistas.

Assim sendo, a mudança nos paradigmas legislativos, com o propósito de adequação ao fato jurídico do trabalho nos meios digitais, torna-se de extrema importância para a sociedade, uma vez que garantirá segurança jurídica para ambos os polos da relação empregatícia, bem como adotará medidas eficazes de regulação nos mecanismos de trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das novas perspectivas oriundas dos meios digitais nas relações laborais, é, sem dúvidas, um dos maiores desafios do direito do trabalho hodierno. Nesta toada, a inserção das tecnologias nas relações trabalhistas oportuniza uma flexibilização destes vínculos, tornando o que Abrantes (2002) considera como a crise do paradigma clássico da legislação do trabalho.

Destarte, as tendências mercadológicas para o âmbito laboral já assumiram a sua forma descentralizada com o foco direcionado para a produção e, portanto, não há mais a necessidade de um rigoroso controle acerca do estabelecimento onde foi cumprido o labor do empregado para a empresa.

Nesse sentido, verifica-se uma ruptura com a subordinação jurídica na sua mais rígida acepção, porquanto não há mais o caráter imprescindível da inserção do trabalhador em um espaço físico de determinada empresa para que se possa ser realizada a função laboral e que se configure a sua produtividade.

Não obstante, o controle das atividades por parte do empregador acerca da produção e das atividades da empresa não se extinguiu. Desta feita, o que ocorre é a descentralização deste controle, o qual pode ser feito através de ferramentas oriundas da tecnologia informacional.

Assim, os conceitos de *'home-office'* e *'teletrabalho'* estão cada vez mais presentes no cotidiano dos indivíduos, e se difundiram ainda mais no âmbito laboral em virtude da pandemia do COVID-19 no ano de 2020.

Logo, em face do período de crise sanitária, os referidos mecanismos foram essenciais para a manutenção de inúmeros vínculos empregatícios. Por esta razão, em virtude da notória ascensão dos meios digitais no âmbito trabalhista, faz-se necessária cautela em relação as mudanças que estão ocorrendo, posto que a legislação atual ainda não se demonstra eficiente, por si só, para abarcar tão crescente fenômeno.

Sob este ponto de vista, o trabalho se deteve a averiguar esta ruptura com a perspectiva clássica da relação de trabalho, a qual preponderava a subordinação como característica do vínculo empregatício de forma rigorosa, em que o empregador necessitava ter o controle produtivo de maneira direta.

Importa destacar que esta análise teve como uma de suas principais conclusões o fato de que o modo tradicional de exercício das profissões e das atividades empresariais não é mais dominante no mercado. A liofilização organizacional preconizada por Castillo (1996) já aponta

que inúmeras atividades profissionais tendem a desaparecer, caso não haja a adaptação destas aos novos mecanismos laborais.

Nesse contexto, é importante trazer à baila as plataformas digitais como ‘Uber’, ‘Rappi’, ‘iFood’ e outras empresas, as quais estão criando uma relação de autonomia em face dos seus prestadores de serviço. Estas relações autônomas se mostram cada vez mais comuns na cadeia produtiva atual, posto que se configuram de forma mais simplificada, se comparadas com o método legal de concepção do vínculo empregatício.

De um lado, tal perspectiva pode ser considerada como benéfica, já que o controle da atividade do empregado não se realiza de maneira direta pelo tomador dos serviços. Todavia, há que se falar que as referidas plataformas abrem precedentes para uma precarização laboral, posto que os trabalhadores não se submetem à legislação trabalhista e, portanto, não percebem os direitos provenientes de uma relação de emprego convencional.

Além disso, outro fator evidenciado na pesquisa se traduz na necessidade de se obter uma reforma legislativa capaz de atender às novas necessidades do direito do trabalho, uma vez que muito embora exista a flexibilização produtiva, esta não pode ultrapassar os limites constitucionais que preconizam, principalmente, a dignidade da pessoa humana.

Desta feita, por mais legítima que seja a expansão das empresas em virtude do maior lucro com o labor autônomo, bem como do advento do trabalho focado na produção, há que se considerar o indivíduo e suas limitações, para que não ocorra a exploração de mão-de-obra dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, muito embora existam inúmeras benesses referentes ao labor oriundo das novas tecnologias e da crescente adaptação do labor aos meios digitais, a devida aplicação legislativa ao cotidiano é imprescindível para que a flexibilização do trabalho não venha a ser prejudicial para ambos os polos das relações trabalhistas.

Nesse diapasão, destaca-se ainda uma das bases deste estudo, qual seja, a teoria tridimensional do direito de Miguel Reale, compreende o fato jurídico, o qual, com a pertinente valoração poderá vir a se tornar uma norma de direito.

Logo, o fato de as tecnologias estarem em constante ascensão no âmbito trabalhista possui, por sua vez, um extremo valor social, porquanto estes fenômenos afetam toda uma coletividade. Por essa razão, tem-se que a aplicação da norma jurídica é um dos caminhos mais viáveis para que haja uma regulação entre as novas formas laborais e o direito do trabalho.

Nesse sentido, em virtude de todo o exposto, é imprescindível que haja a segurança jurídica tanto para os empregados, quanto para as empresas perante os novos mecanismos trabalhistas.

Assim sendo, a referida seguridade normativa apenas será possível em virtude de reforma legislativa, bem como da sua respectiva aplicação ao cotidiano dos indivíduos, posto que ambos os polos da relação de emprego estariam devidamente resguardados em face das mudanças provenientes das novas tecnologias informacionais.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, J.J. **O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho**. IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002. p. 83-94.

ANTUNES, R. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Idéias**, v. 9, n. 10, p. 13-24, 2003.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 2015.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBOSA JÚNIOR, F.A. **Sobre a pandemia do coronavírus, tecnologia e o futuro do trabalho**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-09/opiniao-conoravirus-tecnologia-futuro-trabalho>. Acesso em: 08 Ago. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar.2020. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 03 Ago. 2020.

CARELLI, R.L.; CAVALCANTI, T.M.; FONSECA, V.P. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CASTILLO, J.J. **Sociología del Trabajo**. Madrid: CIS, 1996.

CUNICO, D.S.; DE OLIVEIRA, L.J. Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva constitucional. **Revistas de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, v. 14, n. 1, 2011.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial, v. 8, 1999.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2019.

FINCATO, D.P.; WÜNSCH, G; SCHNEIDER, P.G.B. **O direito e as metamorfoses do trabalho desafios e perspectivas do direito do trabalho em um cenário de transformações**. São Paulo: Thoth, 2021.

JUNIOR, F.A.B. **Teletrabalho Transnacional**: Normatização e Jurisprudência. São Paulo: LTr Editora, 2020.

LEITE, C.H.B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2018.

LOSEKANN, R.G.C.B.; MOURÃO, H.C. Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: Quando o Home vira Office. **Caderno de Administração**, v.28, n.1, 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 25 Jul. 2020.

MEIRA, S.; NEVES, A. O mundo figital. **TDS**: Recife, 5 out. 2021. Disponível em: <https://tds.company/o-mundo-figital/>. Acesso em: 12 nov. 2021.

MOREIRA, T.C. Algumas questões sobre o trabalho 4.0. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 152-167, mar. 2020.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 1976.

SAKO, E.S.A. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n. 3, jul/set 2012.