Daniel Stivelberg: Novos institutos jurídicos do Direito do Trabalho

A Quarta Revolução Industrial[1], caracterizada pelo uso intensivo das tecnologias de transformação digital, viabiliza o uso de dados de forma sem precedentes na história. Para David Brooks[2], num mundo crescentemente complexo, a confiança nos dados pode reduzir distorções cognitivas e iluminar padrões que ainda não eram possíveis de serem observados. Yuval Harari[3] explica que o fluxo de dados é intrínseco ao universo e que estruturas políticas e sociais são como sistemas de processamento de dados. Nessa visão, o ser humano pode ser visto como unidade de processamento de dados integrada e, por essa razão, a integração e a liberdade de informação passam a ser reconhecidos como valores supremos.

O fenômeno descrito altera as estruturas produtivas e sociais e faz emergir novas dinâmicas nas relações entre empregadores e trabalhadores e, para estes, desafios quanto ao exercício da atividade laborativa. Como decorrência, os juristas passam a debater a dogmática e a efetividade das normas atuais que regulam o trabalho. Na nossa visão, esse exercício deve ser feito à luz do crescente consenso social sobre a relevância dos dados para forjar e impactar comportamentos humanos. O advento da Lei de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/18) é sintomático desse processo de institucionalização e compreensão dos *dados* como conteúdo relevante para a formulação de normas jurídicas.

Neste artigo, à luz de relações socioeconômicas cada vez mais intensivas em dados, buscamos compreender de forma sintética como alguns dos institutos jurídicos trazidos pela modernização da CLT (Lei 13.467/17) e como a legitimação da terceirização no Brasil (Lei 13.429/17 e Lei 13.467/17) podem representar avanços para a regulação do trabalho frente às mudanças nas relações de emprego e na forma de se prestar serviços.

Características emergentes das ocupações do futuro e impactos nas relações de trabalho
Historicamente, a automação representou a liberação do ser humano de atividades de baixo valor agregado com aumento da renda[4]. A despeito disso, atualmente, 75 milhões de empregos poderão ser impactados pela tecnologia até 2022. São esperadas para o período o surgimento de 133 milhões de novas ocupações[5]. No Brasil, 54% dos empregos formais podem ser substituídos por máquinas[6].

As transformações do mercado de trabalho exigem trabalhadores superespecializados, como engenheiros de *software* e cientistas de dados, e também trabalhadores aptos a exercerem ocupações que enfatizam o trato humano e o exercício de aptidões socioemocionais, a exemplo de cuidadores, enfermeiros, psicólogos e profissionais de segmentos turísticos, das artes e do entretenimento. O imperativo da requalificação será a regra, e a capacidade de trabalhar ao lado da inteligência artificial e de robôs, algo valorizado.

O uso de algoritmos em plataformas possibilita a melhor alocação de recursos. O tratamento de dados coordena a oferta e a demanda de trabalho com redução das assimetrias informacionais em benefício de contratantes e ofertantes de mão de obra. Com isso, aumentam as possibilidades de empregabilidade fixa ou sob demanda para inúmeras ocupações e as oportunidades de oferta de trabalho para mais de um demandante.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

A velocidade das mudanças impõe a necessidade de respostas rápidas para capacitar, recapacitar e requalificar trabalhadores. Para isso, as instituições devem ser ágeis e focadas na profissionalização. A regulação do trabalho, por seu turno, deve ser revisitada para garantir, de forma flexível e moderna: *i)* a fixação do exercício de ocupações em jurisdição brasileira, evitando-se, com isso, a exportação de postos de trabalho, fenômeno facilitado pela disseminação do trabalho remoto; *ii)* a revisão de critérios para a formalização da relação de emprego; e *iii)* o legítimo exercício, com dignidade, das diversas ocupações, tendo como seus princípios maiores a humanidade do labor e a renda possível.

Institutos jurídicos: trabalho intermitente, trabalhador hiperssuficiente, teletrabalho
Em síntese, o contrato de trabalho intermitente é uma das inovações produzidas pela modernização da CLT e consiste na prestação de serviços, com subordinação, de forma não contínua, com alternância de períodos de inatividade e períodos de prestação do serviço (artigo 443, parágrafo 3º da CLT). A nova legislação garante ao trabalhador intermitente o pagamento do valor da hora não inferior ao valor horário do salário mínimo.

Trata-se da figura de trabalho sob demanda que possibilita o exercício legítimo e com dignidade de ocupações cuja natureza de intermitência demandam maior flexibilidade na relação de emprego. O instituto jurídico aproxima a dogmática trabalhista brasileira da realidade, remanescendo, contudo, dúvidas quanto à prática, algo que precisa ser detalhado pelo legislador ou em sede infralegal. A Portaria 349/18, do antigo MTE, regulamentou alguns aspectos, mas seus dispositivos podem vir a ser questionados porque regulam pontos não previstos em lei.

O instituto é relevante para as empresas que tenham oscilação na demanda de serviços e representa alternativa à utilização de empresas de trabalho temporário. O pico de demanda é muito comum para atividades sazonais a exemplo de temporadas de turismo ou para empresas que estejam em fase de implementação de projetos e soluções tecnológicas. Em que pese a existência de obscuridade legal em relação ao instituto, a nova modalidade de contrato de trabalho parece ir a favor da facilitação da formalização da relação de emprego e da garantia do exercício legítimo e com dignidade de ocupação laborativa, critérios fundamentais para a empregabilidade em ocupações do futuro.

Outro instituto importante para o futuro do trabalho, em especial para a atratividade de ocupações superespecializadas, é a figura do trabalhador hiperssuficiente, prevista no parágrafo único do artigo 444 da CLT. A figura garante eficácia legal e prevalência sobre acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho às negociações feitas entre empregadores e empregados com diploma de nível superior e com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A garantia de negociação pode ser realizada dentro dos limites do que dispõe o artigo 611-A da CLT, que, dentre outros itens, permite a negociação direta entre empregadores e empregados para jornada de trabalho, plano de cargos e salários, teletrabalho, remuneração por produtividade e prêmios, dentre outros.

Apesar de elevar as latitudes do exercício da autonomia da vontade em sede de matéria trabalhista, traduzindo-se em maior flexibilização da relação de trabalho e possível aumento da empregabilidade, a inovação não é imune às críticas. A faixa salarial estabelecida em cumulatividade à exigência de diploma de nível superior afasta a maior parte da força de trabalho brasileira da possibilidade de uso do instituto. Ocupações superespecializadas em caráter profissionalizante poderiam vir a ser contempladas

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

em futuras mudanças, sem prejuízo para o exercício legítimo e com dignidade da ocupação.

A regulamentação das relações de teletrabalho é outro ponto importante na aproximação da regulação laboral com a realidade das ocupações do futuro. A nova CLT prevê nos artigos 75-A e seguintes que o teletrabalho configura-se na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se caracterizem como trabalho externo. A lei excluiu o teletrabalhador do cumprimento das regras de jornada de trabalho (inciso III do artigo 62 da CLT). A exoneração de controle encontra limites na jornada constitucional (oito horas diárias e 44 horas semanais). Em que pese a imprecisão jurídica de alguns dos conceitos, como, por exemplo, o termo "preponderantemente", a mudança é positiva, pois objetiva aumentar a segurança jurídica para essa modalidade de trabalho, tão comum nos dias atuais e que tende a se intensificar.

O uso do teletrabalho é relevante, pois possibilita a inclusão produtiva de trabalhadores sediados em geografias afastadas dos grandes centros. A modalidade também pode ter reflexos positivos para a sustentabilidade ambiental dos centros urbanos e para a mobilidade. É, portanto, instituto que aproxima o regramento trabalhista brasileiro da realidade laboral, privilegiando a flexibilidade da rotina de trabalho, elemento típico das ocupações da era digital.

Terceirização
A Lei 13.429/17, com as complementações da Lei 13.467/17, legitimou a terceirização no Brasil. A nova legislação ampliou as possibilidades de adoção dessa modalidade de prestação de serviços e estabeleceu critérios e regras que devem ser respeitados para a validade das contratações. A superespecialização e a relação de complementariedade entre as diversas modalidades de trabalho e entre as empresas de tecnologia demandavam há tempos a regulamentação da situação. Por exemplo, poucas empresas dominam em sua integralidade o ciclo de desenvolvimento de algoritmos e aplicações complexas, residindo aí a necessidade de constante subcontratação de prestadores de serviços para a execução de atividades.

As plataformas digitais, equivocadamente denominada alhures de "uberização" das relações de trabalho, potencializam a prestação de serviços sob demanda para as situações onde não existam os requisitos de relação de emprego na forma como define o artigo 3º da CLT. Os algoritmos coordenam a oferta e demanda de serviços reduzindo as distorções cognitivas e iluminando padrões anteriormente não percebidos, beneficiando todo o mercado de trabalho, seja do lado da oferta ou da demanda de mão de obra. Para induzir a criação de postos de trabalho e o surgimento de novas ocupações, é importante que a regulação laboral afaste interpretações ampliativas do sentido do supracitado artigo da CLT.

Desafios vindouros
A revisão da dogmática do Direito do Trabalho é tarefa urgente e que deve ser realizada à luz da necessidade de inclusão produtiva de 41 milhões de brasileiros que vivem na informalidade e dos desafios das ocupações do futuro. Isso pode se dar pelo aprofundamento das modernizações descritas acima, mas sempre tendo em vista a proteção da dignidade da pessoa humana. A melhoria das condições de empregabilidade e do exercício das ocupações, com dignidade e renda possível, perpassa pela releitura de institutos jurídicos como os exemplificados neste artigo. A revisão do pacto trabalhista corre em paralelo à discussão sobre o novo pacto previdenciário, oriunda da erosão da base laboral formal e do envelhecimento da população. Há que se identificar novas fontes de custeio da Previdência que não

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

dependam do vínculo formal de emprego e que tampouco onerem o custo de contratação.

O avanço da discussão sobre a nova dogmática deve reconhecer o fato de que regulações trabalhistas inflexíveis elevam o custo da empregabilidade e podem acelerar ainda mais a velocidade da automação. A popularização do uso de inteligência artificial, por exemplo, trouxe os impactos outrora sentidos apenas na manufatura para o setor de serviços, influenciando inclusive no dia a dia de ocupações de alto valor agregado.

A regulação do trabalho é apenas um dos elementos de revisão urgente. A inclusão do ensino de linguagem de programação pela Base Nacional Comum Curricular, ocorrida no ano passado, é exemplo de mudança transformacional. O imperativo da requalificação e a ideia de múltiplas carreiras ao longo da vinda profissional são fenômenos aos quais os profissionais do futuro precisam se adaptar e compete às autoridades a formulação de políticas públicas sensíveis a essa realidade.

---

[1] Essa revolução e? caracterizada por avanços sem precedentes no uso da internet móvel de alta velocidade, na disseminação de sensores de altíssima capacidade de armazenamento e transmissão de informações e com custos cada vez mais baixos, na popularização da inteligência artificial e do aprendizado de máquinas, na disseminação dos processos de análise automatizada de grandes massas de dados (*big data*) e nas facilidades providas pelas tecnologias em nuvem, tais como o uso de programas de computador e serviços de armazenamento de informações em infraestrutura computacional remota.
[2] BROOKS David. 4 de fevereiro de 2013. Opinion | The Philosophy of Data. *The New York Times* (em inglês). ISSN 0362-4331. Consultado em 6 de fevereiro de 2019. https://www.nytimes.com/2013/02/05/opinion/brooks-the-philosophy-of-data.html.
[3] HARARI, Yuval Noah (2017). *Homo Deus*: A Brief History of Tomorrow. UK: Vintage Penguin Random House. 428 páginas.
[4] Há dois séculos, a renda média diária mundial era de $ 3; hoje é de $ 33. Nos países ricos essa renda é de US$ 100 por dia.
[5] Os números são uma estimativa do Fórum Econômico Mundial frente a 313 respostas de empresas globais que, juntas, empregam mais de 15 milhões de trabalhadores.
[6] Laboratório de Aprendizado de Máquina em Finanças e Organizações (Lamfo) da UnB. Acesso: https://bit.ly/2CMZLBU.

Date Created
24/02/2019

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.