



Opinião: Sobre coronavírus, tecnologia e o futuro do trabalho

Normalmente não se inclui dentro da boa técnica de escrita iniciar um texto com uma obviedade ou um lugar comum, contudo, sem embargo desta regra, não vivemos tempos ordinários. Dessa arte, temos que "amanhã será um novo dia"



nos a perspectiva de que

esse "novo dia" virá após a pandemia da covid-19 com uma

série de mudanças positivas em diversos aspectos da vida humana, que vão desde as relações pessoais até a cooperação entre nações para desenvolvimento científico. Porém, apesar das expectativas, tudo fica naturalmente no campo das especulações.

Não obstante, e mesmo considerando a temporalidade da vigência das MPs n.º 927 e 936, assim como da Lei n.º 13.982/2020 (com exceção do artigo 1º), algumas de suas normas parecem apontar para um caminho de retorno duvidoso, notadamente as que envolvem a aplicação de inovações tecnológicas no universo laboral.

Analisando a legislação emergencial e de vigência temporária, passamos a indicar partes dela cuja real transitoriedade não se mostra consistente, podendo (e talvez devendo) em um futuro próximo tornarem-se normas permanentes.

Teletrabalho

A MP n.º 927/2020 já tinha adotado o teletrabalho como uma das medidas para enfrentar o coronavírus (artigo 3º, I), assim como criado ou flexibilizado regras do mesmo, como se constata no seu artigo 4º. Merece ser destacado que a adoção daquela forma de labor foi estendida também para estagiários e aprendizes (artigo 5º).

Noutra linha, temos que o artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de suspensão contratual para qualificação do empregado através de curso oferecido pelo empregador. No particular, o artigo 17, I da MP n.º 936/2020 dispõe que, enquanto durar o estado de calamidade pública, o curso ou o programa oferecido pelo empregador será exclusivamente na modalidade não presencial.



Anteriormente a essa norma, o MEC já tinha baixado a Portaria n.º 343/2020, a qual dispõe sobre substituição das aulas presenciais por aulas via meios digitais enquanto durar a situação de pandemia nas universidades públicas e privadas e institutos federais de educação, entre outras instituições.

Como defendemos (2019b), a adoção do teletrabalho traz consigo algumas desvantagens, como o isolamento e a dificuldade de desconexão do trabalhador. Não obstante, suas vantagens superam aquelas com grande margem. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) expôs alguns ganhos para os empregados no teletrabalho, a exemplo do aumento de satisfação pessoal ante a diminuição do deslocamento, podendo os trabalhadores encontrar mais facilmente um equilíbrio entre a vida privada e o trabalho, e mesmo haver maior dedicação à empresa, com conversão do tempo despendido no trânsito em trabalho efetivo. Também há nessa espécie de labor redução da rotatividade de pessoal e ganhos no campo ecológico, com menos carros nas ruas e, conseqüentemente, diminuição da poluição química e sonora, isto sem considerar a economia ensejada pela redução do uso de veículos por si só.

A OIT indica com especial relevo a diversidade presente no teletrabalho, com maior inclusão de mulheres, idosos, pessoas com deficiência, etc., havendo também redução de discriminação causada por raça, religião ou outros motivos. Isso porque alguns empregadores, completamente virtuais, contratam pessoal à distância sem tê-lo visto. Nesse caso, há um enriquecimento da reserva de talentos à disposição dos empregadores.

Apesar de vantagens como as narradas, a utilização do trabalho à distância via meios telemáticos (como podemos definir o teletrabalho) apresenta-se hoje no Brasil numa fase ainda inicial, bem menos evoluída que a de países do primeiro mundo como Coreia do Sul, Japão, Inglaterra e Estados Unidos.

Porém, as normas de emergência relacionadas à educação fornecida pelos padrões ou instituições de ensino regulares fomentam e indicam um caminho que parece inexorável a ser seguido agora e no futuro: o teletrabalho. Efetivamente, essa espécie de labor é um elemento importante para diminuir a possibilidade de contágio, como indicada pela MP 927/2020. Contudo, não só para essa finalidade, na forma demonstrada pela OIT. O teletrabalho é, antes de tudo, uma característica dos novos tempos da revolução 4.0, dela sendo indissociável, o que, por conseguinte, torna sua adoção inevitável por inúmeros setores da economia, sendo necessária a ampliação de discussão sobre quais seriam esses, assim como das suas regras trabalhistas específicas.

Um passo legislativo importante nesse caminho foi dado pela Lei n.º 13.467/2017, a qual inseriu na CLT o artigo 75-A e alterou o artigo 62. Embora tenhamos (enormes) restrições quanto ao alcance de alguns dispositivos (a exemplo da generalidade do artigo 62, III da CLT), estes abriram o caminho para uma normatização específica do teletrabalho, a qual hoje foi ampliada, mesmo que de forma temporária. Porém, como aventado, essa temporalidade pode simplesmente deixar de existir no futuro, seja totalmente, seja parcialmente, com o surgimento de novos instrumentos legais portadores da essência da legislação de emergência citada.



Sindicatos

Entendemos enfraquecida a situação dos sindicatos em face do teletrabalho (BARBOSA JUNIOR, 2020), em que o movimento classista é necessariamente afetado pela dispersão dos trabalhadores. No caso, mostra-se difícil a identificação dos interesses individuais com os gerais da categoria agregando as demandas desses novos trabalhadores.

Efetivamente, os novos paradigmas do labor, seja no teletrabalho, seja nos demais campos da economia, estão situados fora do âmbito histórico de atuação dos sindicatos, notadamente por estes terem sido criados dentro da lógica das fábricas, onde se reuniam todos os empregados e inexistiam meios telemáticos de reunião e discussão.

Os novos tempos chegaram e, com eles, as dificuldades de movimentação nas grandes cidades e de articulação dos empregados, inseridos que estão nas questões do mundo líquido (BAUMAN, 2001), mais voltadas para assuntos individuais e passageiros, sem conexão com as antigas formas de reivindicações classistas.

Dentro desse universo, não mais se imaginam grandes mobilizações como as do ABC paulista dos anos 1970, pois muitas vezes prefere tratar o trabalhador de assuntos pessoais a se deslocar para assembleias. Mesmo os que desejam fazê-lo, muitas vezes não podem em decorrência das demandas do mundo moderno, escolhendo empregar o tempo livre em atividades alheias às sindicais.

Não obstante, tais fatos não se mostram intransponíveis, podendo haver mobilização conjunta desses trabalhadores com utilização da própria espécie de instrumento que muitas vezes os afasta da união, os meios telemáticos. Essa mobilização online parece ser um bom caminho a ser seguindo para enfrentar as alegadas fragmentação, dispersão e perda da capacidade de organização coletiva dos obreiros, evitando-se a diminuição do poder e da influência sindicais.

Esse caminho foi adotado nos presentes tempos de pandemia através do artigo 17, I da MP n.º 936/2020, o qual permite a utilização dos meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

O surgimento de uma regra semelhante de caráter permanente vem ao encontro dos interesses atuais dos trabalhadores nestes tempos de revolução 4.0.

Contrato intermitente

O contrato intermitente, com sua remuneração fragmentada, parece ser o que mais se aproxima do universo da *gig economy*, pois abarca algumas de suas peculiaridades e flexibiliza regras antes peremptórias, a exemplo da exigência da não eventualidade para formação do vínculo de emprego (BARBOSA JUNIOR, 2019a). No caso, o contrato intermitente possui características híbridas, fazendo jus o empregado a diversos direitos trabalhistas, porém assumindo parte dos riscos da atividade econômica da empresa na medida em que, quando da menor demanda pelos produtos desta, aquele não trabalha e não percebe qualquer remuneração.



O artigo 18 da MP n.º 936/2020 parece ter reconhecido o caráter híbrido dessa forma de contratação, pois tem o trabalhador intermitente direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600, de forma semelhante ao auxílio dado a autônomos e pequenos empresários pelo Governo Federal.

A situação reconhecida como de emergência pela ausência de remuneração do trabalhador intermitente não se restringe aos tempos de coronavírus, repetindo-se todas as vezes em que há pausa do seu labor, demandando, assim, alguma forma de regulamentação a qual lhe garanta de forma contínua alguma renda nessas oportunidades, pois semelhante a necessidade financeira.

Proteção do motorista de aplicativos de transporte

Particularmente, entendemos haver vínculo de emprego entre o motorista de aplicativos e estes (2019a). Não obstante, recente decisão do C. TST decidiu em sentido contrário (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

Sem adentrar no mérito da questão da existência ou não de contrato de emprego no particular, a demanda por proteção daqueles trabalhadores mostra-se inconteste, se não pelo reconhecimento daquele, pela constatação da situação especial dos motoristas, a qual não se equivale plenamente à de um trabalhador autônomo, pois mais subordinado a ordens do outro contratante do que este, como reconhecido, em linhas gerais, pelo próprio acórdão citado.

Muitos países reconheceram direitos mínimos dos motoristas do aplicativo Uber, a exemplo da Inglaterra, que os considerou "workers", obreiros cujos direitos laborais existem, porém, são mais tímidos do que os dos "employees".

A demanda por direitos mínimos desses trabalhadores vai ser atendida temporariamente, com a concessão aos mesmos do "coronavoucher" de R\$ 600 mensais. Naturalmente, o pagamento de valores pelo poder público não parece ser o único caminho a ser seguido nesse caso, como, ademais, também não o é quanto aos empregados intermitentes abordados no item anterior. Contudo, aquele abre espaço para discussão e regulamentação futura garantidora de alguma segurança financeira ao trabalhador.

Renda mínima

Na Primeira Revolução Industrial, deflagrada na Inglaterra nos anos 1760, a mudança nas relações de trabalho provocou um êxodo rural. Contudo, em linhas gerais, e apesar das péssimas condições das fábricas, estas absorveram a mão de obra migrante. Já a Segunda, sedimentada partir da metade do século XIX, foi marcada pelo surgimento do automóvel e de novas atividades econômicas e pelos processos produtivos fordista e toyotista, igualmente havendo absorção dos antigos empregados das fábricas pelas novas formas de trabalho.

O mesmo ocorreu na Terceira Revolução Industrial, impulsionada pela globalização e pelo avanço tecnológico, pois não trouxe ela consigo diminuição significativa dos postos de trabalho, apenas demandando aperfeiçoamento e mudança de atividades, como, ademais, já tinham feito em algum grau as anteriores.

Contudo, ora atravessamos a Quarta Revolução Industrial, em que há uma combinação de tecnologias extremamente avançadas, as quais têm capacidade de aprimorar a indústria, aumentando sua produtividade e eficiência, oferecendo uma enorme economia de tempo e redução de custos. Nela há



integração de controle da produção e uso de sensores e equipamentos, os quais demandam pouca ou nenhuma intervenção humana, assim como diversos outros fatores, a exemplo de robôs, segurança cibernética, *the cloud* (informação na "nuvem"), integração horizontal e vertical de sistemas, impressão 3D, internet das coisas ("IoT"), informação em tempo real e a *big data*.

Essa revolução traz consigo um elemento cruel, inexistente nas anteriores: a diminuição vertiginosa da quantidade de postos de trabalho. Embora se tenha em mente a adaptação e a transformação de diversas atividades tradicionais em novas modalidades, não há aqui o grau de paralelismo presente no passado, havendo, em termos absolutos, efetiva diminuição das oportunidades de trabalho.

Ainda vivenciamos o início desse quarto movimento revolucionário no mundo do trabalho, razão pela qual, embora já largamente propalada e sentida, a diminuição dos postos de trabalho ainda traça seus primeiros passos. Contudo, estes parecem firmes e, por conseguinte, hoje existe grande discussão nos mundos político e acadêmico acerca de soluções para os trabalhadores que estão/ficarão sem oportunidades de labor.

Uma das soluções expostas e adotadas de forma experimental é a concessão de uma bolsa aos trabalhadores sem emprego, a qual em parte é bancada pelas empresas que tiveram seus postos de trabalho diminuídos pela tecnologia.

Dentro das medidas emergenciais ora adotadas está o “coronavaucher”, já mencionado neste ensaio, o que, em linhas gerais, nada mais é do que um auxílio dado a trabalhadores sem possibilidade de se sustentar em face da ausência de oportunidades de exercer o seu mister.

No caso, a situação dos autônomos e pequenos empresários beneficiados equipara-se temporariamente à dos desempregados estruturais da Quarta Revolução Industrial, os quais, de alguma maneira, necessitam manter-se financeiramente. Da mesma forma que aqueles no atual momento, estes demandam alguma medida governamental para garantir sua sobrevivência, servindo o “coronavaucher” como exemplo e mesmo laboratório para se chegar a uma solução no particular.

Conclusões

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.

O presente estudo em nenhum momento pretendeu ser exaustivo quanto ao seu objeto, por isso apenas abordou de forma superficial os pontos de conexão acima. Na realidade, procurou ele apenas chamar atenção para esses pontos, demonstrando a ligação existente entre algumas demandas permanentes do mundo do trabalho e a regulamentação emergencial federal forjada até este momento de pandemia, a qual pode funcionar como um norte para o novo amanhã do universo do labor mencionado na introdução.

AMORIM, Jorge Eduardo Braz de. A “**indústria 4.0**” e a **Sustentabilidade do Modelo de Financiamento do Regime Geral da Segurança Social**. Cadernos de Direito Actual, n. 5, 2017.



BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 2019.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Teletrabalho Transnacional: Normatização e Jurisdição** (no prelo). São Paulo: LTr, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

MANRICH, Nelson. **Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no Mundo**. In Revista LTR Dezembro 2017. São Paulo: Ltr, 2017

Date Created

09/04/2020