

A evolução das relações de trabalho: adaptações e desafios na Era Moderna

The evolution of work relationships: adaptations and challenges in the Modern Era

Maria Fernanda do Prado Costa¹

Arnaldo Gaspar Eid²

Cleide Henrique Avelino³

Maisa Furtado de Souza⁴

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar quais são as novas modalidades de relações trabalhistas que surgiram conforme a evolução do Direito do Trabalho, dos meios tecnológicos e da sociedade. Também tem como finalidade discutir sobre a regulamentação do tema com o advento da Lei nº 13.467/17, denominada como Reforma Trabalhista, bem como a luz da Lei nº 14.442/22, a lei do trabalho remoto ou teletrabalho e sua aplicação prática em tempos de pandemia da COVID-19. Busca-se compreender aspectos gerais sobre essas novas formas de relações de trabalho, como origem, conceito, características e modalidades. Analisa-se também se existe ou não o reconhecimento do vínculo empregatício com o surgimento da chamada “uberização do trabalho”, em decorrência da inovação tecnológica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Relações de Trabalho; Teletrabalho; Uberização.

ABSTRACT

This study aims to analyze the new forms of labor relations that have emerged alongside the evolution of Labor Law, technological advancements, and social transformations. It also seeks to discuss the regulation of these issues following the enactment of Law No. 13,467/2017, known as the Labor Reform, as well as under Law No. 14,442/2022, which governs remote work (telework) and its practical application during the COVID-19 pandemic. The research seeks to understand general aspects of these new forms of labor relations, including their origin, concept, characteristics, and modalities. It further examines whether an employment relationship can be legally recognized within the context of the so-called “uberization of work,” a phenomenon arising from technological innovation.

Keywords: Labor Law; Labor Relations; Remote Work; Uberization.

Introdução

Os avanços tecnológicos, a ampliação do acesso à internet, bem como a criação de ferramentas de comunicação avançada, fez com que surgissem novas modalidades de trabalho, levando em conta também o momento pelo qual a sociedade passa.

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO Campus Araçatuba.

² Advogado, Mestrado em Direito; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO Campus Araçatuba.

³ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; *Master of Science in Emergent Technologies in Education*; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO Campus Araçatuba.

⁴ Professora de Português; Mestrado em Estudos Linguísticos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO Campus Araçatuba.

O Direito do Trabalho é o ramo responsável por regular a relação existente entre trabalhador e empregador, com base nos princípios e normas trabalhistas. Visa proteger a parte hipossuficiente desta relação, que é o trabalhador, assegurando-lhe direitos e deveres. A Lei nº 13.467/17, denominada como reforma trabalhista, trouxe diversas alterações para o direito do trabalho, inclusive inseriu de modo expresse a modalidade do teletrabalho como relação empregatícia.

O texto tratará sobre a evolução do direito do trabalho, desde os primórdios, abordando as relações trabalhistas na Antiguidade, onde o trabalho era visto como uma forma de castigo e era designado aos escravos, até o surgimento do direito do trabalho no Brasil como resposta à Revolução Industrial, em que os direitos trabalhistas passaram a ser instituídos na atual Constituição Federal.

Serão abordados os princípios constitucionais e gerais do direito do trabalho, que são os pilares da relação trabalhista, considerados como valores essenciais. Assim, faz-se necessário analisá-los para que se possa entender um determinado ramo jurídico de maneira clara.

Discorrerá, também, sobre as novas modalidades de relações de trabalho, analisando requisitos e características, bem como entendimentos jurisprudenciais sobre o tema. Destaca-se que, com o objetivo da sociedade em se adaptar aos novos contextos socioeconômicos e tecnológicos do mercado, surgiram relações trabalhistas por meio de aplicativos, passando este cenário a ser denominado como uberização do trabalho.

Apresenta a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD nas relações de trabalho, trazendo mudanças e impactos no tratamento de dados pessoais. A lei proporciona a garantia dos direitos fundamentais à privacidade, à honra, à imagem, à dignidade, e estabelece limites com relação à utilização dos dados pessoais de outra pessoa.

O objetivo geral é analisar os fatores do surgimento das novas relações trabalhistas. Já os objetivos específicos se definem em analisar a dimensão do trabalho na história; identificar quais são as novas relações de trabalho; descrever as vantagens e desvantagens; identificar como a reforma trabalhista regulamenta sobre o tema; e analisar como a pandemia de 2019 influenciou no surgimento dessas novas relações de trabalho.

O pressuposto teórico se refere ao fato de que os profissionais de hoje em dia

buscam experiências em ambientes que sejam abertos à inovação e criatividade, o que poderá ser uma resposta para o questionamento de como a modificação da sociedade impacta nesses novos rumos das relações trabalhistas, haja vista que, com a modernização dos meios tecnológicos, há uma proteção maior ao trabalhador, uma diminuição de acidentes de trabalho, número menor de trabalhadores e inclusive a dispensa da força de trabalho.

O método de pesquisa é a pesquisa bibliográfica, a partir do uso de diversas doutrinas, proporcionando melhor compreensão, também o método de análise de jurisprudências com o objetivo de apresentar as decisões dos tribunais sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício no cenário da uberização e, legislações, todas pertinentes sobre o tema.

Histórico e desenvolvimento do Direito do Trabalho

A origem do trabalho está relacionada ao surgimento da humanidade, e assim como ela precisou passar por transformações em diversos aspectos. O trabalho é tão antigo quanto o homem, visto que desde os primórdios este realizava funções visando o suprimento das necessidades inerentes à sua sobrevivência.

Nesse sentido, percebe-se que o homem trabalhava para sobreviver, ou seja, não havia conhecimento do conceito de trabalho, e mesmo que existisse a prática dessas funções, não havia a caracterização trabalhista.

A espécie humana, de geração a geração, mante-se viva pelo trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo, determinando entre os indivíduos participantes, relações sociais que são de ordem econômica, pela produção, distribuição e troca de produtos; de ordem ética, por normas religiosas, morais e jurídicas e que regulam a vida de cada um em meio à corporação, classe ou sociedade (Nascimento, 2011. p. 24)

De início, a visão de trabalho na Bíblia era de punição, em razão da desobediência de Adão, que passou a ter que trabalhar para comer (Gênesis, 3). De acordo com Martins (2023), a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, que seria uma espécie de instrumento de tortura de três paus, utilizada pelos agricultores para esfiapar trigo, espiga de milho e linho.

Entretanto, a primeira forma de trabalho forçado foi a escravidão, mas ainda sem o que se falar em direitos, haja vista que, o escravo era visto como objeto de propriedade do seu “dono”, ou seja, não possuía qualquer direito, tampouco direitos

trabalhistas (Martins, 2023).

Conforme Martins (2023, p. 20), “posteriormente, sobreveio a servidão, em que as pessoas, em busca de proteção, trabalhavam para os senhores feudais, pois estes eram nobres e neste período referida classe não trabalhava”.

Em um terceiro momento, surgiram as corporações de ofício, que basicamente era uma forma de aprendizado, composta por mestres, companheiros e aprendizes. Martins (2023) ressalta que, o mestre ensinava o método do ofício ou da profissão ao aprendiz, que era o trabalhador não remunerado e estava no início da profissão, existindo também a classe dos companheiros, que eram os trabalhadores remunerados e possuíam experiência.

Revolução Industrial como marco inicial do Direito do Trabalho

A principal causa da revolução industrial foi o surgimento da máquina a vapor como fonte energética substituindo a força humana e, consequentemente, ocasionando grande desemprego, razão pela qual ocasionou o movimento do Ludismo, em que os trabalhadores começaram a destruir as máquinas, pois entendiam que estas eram as causadoras da crise.

As corporações de ofício começaram a ser abandonadas em decorrência das modificações da sociedade e da economia. Com o surgimento das indústrias, foi preciso contratar mais pessoas, originando-se a classe operária e, assim, agricultura passou a contratar em número menor, surgindo o trabalho assalariado.

Em razão da baixa remuneração, exaustivas jornadas de trabalho e condições de trabalho precárias, a classe operária começou a se associar a organizações trabalhistas, como os sindicatos, lutando pela proibição do trabalho infantil, a regulamentação do trabalho feminino, reivindicando por jornadas de trabalho menores e melhores condições de trabalho, caracterizando o início da luta de classes.

Martins (2023), explica que diante das reivindicações, o Estado deixa de ser abstencionista e passa a ser intervencionista, visto que começou a interferir nas relações de trabalho. À vista disso, surgiram as primeiras conquistas que garantiam direitos aos trabalhadores, como o direito de greve, a redução da jornada de trabalho para 08 horas diárias, a proibição do trabalho infantil e a regulamentação do trabalho feminino.

Assim, pode-se concluir que a relação de trabalho sempre existiu, intensificando com as revoluções mundiais, onde em cada uma dessas fases surgiam leis que garantiam a proteção do trabalhador contra o empregador, caracterizando uma grande revolução, haja vista que, o direito do trabalho vive em constante evolução, ou seja, não é estático.

O Direito do Trabalho no Brasil

O direito do trabalho surge a partir de fatores, mas em especial, como uma resposta à Revolução Industrial. O histórico e a evolução do direito do trabalho no Brasil têm peculiaridades próprias da sociedade brasileira, pois, enquanto na Europa os trabalhadores eram livres e lutavam por melhores condições de trabalho, no Brasil a luta era por sobrevivência e liberdade.

Inicialmente, segundo Martins (2023), a constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício, visando a liberdade de ofício e de profissão. Antes de 1888 não havia que se falar em direitos trabalhistas. Com a Lei Áurea promovendo a abolição da escravidão, houve a fase de manifestações dos incipientes ou esparsas (1888-1930), pois a mão de obra escrava foi substituída por empregados, sendo a maioria deles imigrantes europeus.

Posteriormente, surge a fase de institucionalização do direito do trabalho no Brasil (1930-1945), marcado pela instituição de leis, garantias e institutos, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em 1988 foi promulgada a nossa atual Constituição Federal, na qual instituiu os direitos trabalhistas no capítulo “Dos Direitos Sociais”, e mais adiante, a Lei nº 13.467/2017 alterou cerca de 100 artigos, denominada como Reforma Trabalhista.

Princípio da dignidade da pessoa humana

Resende (2019, p. 21) destaca que: “o reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana foi o marco divisor da constitucionalização do direito e do reconhecimento da força normativa dos princípios.” Ou seja, houve a necessidade de agregar os valores ao ordenamento jurídico, e isso ocorreu por meio da constitucionalização.

No direito do trabalho, o referido princípio é efetivado por meio dos princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social, haja vista que estabelecem

limites para que o legislador não faça modificações que suprimam os direitos dos trabalhadores já materializados. Assim, é possível entender que o trabalho é um valor que se relaciona com o princípio da dignidade da pessoa humana, para que se tenha uma convivência harmônica.

Princípio da proteção

Informa esse princípio que “o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia, o obreiro” (Delgado, 2019, p. 233)

O Princípio da Proteção protege a parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, a parte mais fraca, que é o trabalhador. É uma forma de equilibrar a desigualdade entre pessoas que estão em posições diferentes, ressaltando a ideia de interpretação e aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Princípio da aplicação da norma mais favorável

De acordo com este princípio, que é uma das ramificações do princípio da proteção, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador independentemente da sua posição em escala hierárquica. Martins (2023, p. 57) leciona que: “A regra da norma mais favorável está implícita no caput do art. 7º da Constituição, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Princípio da primazia da realidade

De acordo com o princípio, em uma relação empregatícia leva-se em conta o que de fato aconteceu e não apenas o que está formalizado no contrato de trabalho. Isso vale para ambas as partes, ou seja, para empregado e empregador. O princípio da primazia da realidade dispõe que a realidade se sobrepõe sobre as disposições contratuais escritas (Correia, 2023). Visa a proteção ao trabalhador, tendo em vista que no direito do trabalho os fatos possuem mais importância do que os documentos.

Ponderações acerca do teletrabalho ou trabalho remoto

É fato que, mediante a modernização da sociedade que vive em constante

evolução e das necessidades econômicas e sociais ocasionadas pelos avanços tecnológicos, novas formas de trabalho surgem como alternativa para as atividades laborais. O teletrabalho, por exemplo, é a modalidade mais aparente desses novos rumos das relações trabalhistas.

O trabalho é monitorado através de recursos eletrônicos e de informática, como o computador e a internet, conforme leciona Garcia (2022, p. 124),

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a *internet*.

Posteriormente, com a Reforma Trabalhista em 2017, o teletrabalho foi incluso expressamente no artigo 75-B da CLT e seguintes, onde a partir de então ficou regulamentado. Surgem então as modalidades relacionadas com o ambiente em que o trabalhador ocupará para realizar suas funções, dentre as quais: *home office*, trabalho remoto, trabalho colaborativo, *coworking*, entre outras.

Com o avanço da tecnologia e com a sociedade se apropriando cada vez mais disso, o teletrabalho é uma modalidade com grande destaque nos novos rumos das relações trabalhistas, tendo crescido bastante em diversos setores, principalmente em razão da pandemia COVID-19.

Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19

A pandemia COVID-19 representa um capítulo decisivo na história da humanidade. Em março de 2020, o mundo foi surpreendido por um vírus de origem em Wuhan na China, que se espalhou rapidamente por todos os continentes levando a decretação de calamidade pública pela Organização Mundial da Saúde - OMS.

Foi então que a humanidade se deparou com a impossibilidade do convívio social. Os governos tiveram que adotar medidas de contenção para evitar a propagação do vírus visando a proteção da saúde da coletividade, ficando esse terrível momento denominado de isolamento social.

O teletrabalho, em pouco tempo, tornou-se uma alternativa de preservação de empregos, bem como uma forma de se evitar a contaminação ao novo

Coronavírus, mas ao mesmo tempo a sociedade demorou para se adaptar àquela nova realidade, passando por um longo processo de adaptação.

O período pandêmico comprovou que a opção pelo trabalho remoto, ainda que possa se apresentar como uma alternativa benéfica para o teletrabalhador, no sentido de que evita o deslocamento longo, amplia as possibilidades de trabalhar em contratos firmados com empregadores que desenvolvem suas atividades em uma localização distinta da residência do trabalhador (outra cidade ou até mesmo outro país), assegura uma flexibilidade para acompanhamento de demandas familiares de distinta ordem e igualmente aflora e visibiliza muitos danos causados pelo trabalho na contemporaneidade (Coutinho, 2023, p. 13)

Destarte, o teletrabalho na pandemia foi uma experiência inovadora no direito do trabalho, apesar de trazer desafios, proporcionou novas oportunidades de flexibilização e organização, além de que referida modalidade trabalhista ainda predomina no cenário pós-pandemia.

Uberização das relações trabalhistas

A *Gig economy* ou uberização, assim denominada aqui no Brasil, é uma modalidade de relação trabalhista recente, que faz referência à empresa Uber, no qual, através de uma plataforma digital conecta prestadores de serviços e consumidores por um baixo custo, mas sem caracterizar o vínculo empregatício.

A uberização das relações de trabalho pode ser conceituada como a nova forma de contratação informal, dinâmica e flexível de trabalhadores por empresas de aplicativos na condição de parceiros e não de empregados. A uberização está associada à figura da precarização das relações de trabalho e à informalidade e suscita diversas discussões quanto aos direitos trabalhistas (Correia, 2023, p. 513)

Nesse sentido, pode-se conceituar que é um processo de transformação do trabalho, no qual, os trabalhadores utilizam um bem privado para oferecer seus serviços em uma plataforma digital. Assim, a uberização surge como uma alternativa para suprir a demanda pela busca por empregos.

Contudo, a grande discussão é em relação a caracterização ou não do vínculo empregatício entre motorista/entregador e aplicativo. Como o trabalhador não possui uma relação de emprego formalizada e não há uma legislação específica sobre o tema, ele perde as garantias trabalhistas previstas na CLT, ocorrendo a precarização do trabalho.

Correia (2023), explica que diversas ações trabalhistas foram apresentadas pelos motoristas do Uber exigindo o reconhecimento do vínculo empregatício, mas como o tema é recente, gera muitas discussões, e até então não foi definida a natureza jurídica da referida relação trabalhista.

Diante dos avanços tecnológicos, o grande desafio é encontrar uma forma de regulamentar essas novas formas de trabalho que surgiram e ainda estão surgindo, a fim de se evitar a precarização do trabalho.

O tema ainda não possui um entendimento consolidado dos tribunais e tem gerado bastante discussão acerca da necessidade de garantir direitos trabalhistas, bem como sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Mesmo sendo uma modalidade de oferece muitas vantagens, ainda sim é necessário considerar as questões de precarização do trabalho, para que se tenha um ambiente justo ao trabalhador.

A proteção de dados nas novas relações trabalhistas

O uso dos meios telemáticos e informatizados alterou profundamente a relação e a comunicação na sociedade atual, haja vista que o compartilhamento de dados passou a ser uma atividade rotineira.

Com a necessidade do distanciamento social por força da pandemia COVID-19, o trabalho remoto precisou ser adotado em caráter emergencial pelas empresas e essa mudança repentina nas relações de trabalho trouxe grandes desafios.

Com o passar do tempo, as empresas já mais adaptadas com o trabalho remoto começaram a buscar alternativas de monitoramento dos empregados e de gestão, conforme dispõe Freire (2023, p. 57),

O que se tem visto é uma crescente utilização de ferramentas tecnológicas para o controle do trabalho remoto. São chamados *Eletronic Performance Monitoring* (EPM), ou meios tecnológicos para monitorar, registrar e avaliar informações e dados que estão diretas ou indiretamente associados ao desempenho dos trabalhadores.

O Brasil promulgou a Lei nº 13.709/18, inspirada no modelo europeu, a qual recebeu o nome de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), contudo, por se tratar de uma lei geral, não traz nenhum dispositivo expresso que se refere à proteção de dados pessoais nas relações de trabalho. De acordo com Correia (2023,

p. 650): “o artigo 1º da LGPD deixa claro que a lei é voltada para proteger os dados pessoais de pessoas naturais que sejam tratados por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado”.

No mais, a dúvida é se será necessária uma atualização da legislação trabalhista a fim de regular as novas formas de trabalho. Para alguns autores, basta uma releitura do conceito de subordinação jurídica para que se admita que a sujeição da atividade do trabalhador ao poder do empregador possa se caracterizar por via dos algoritmos, assim, permitiria a aplicação da legislação trabalhista já existente.

Destarte, é certo que a sociedade da informação e o mundo digital trouxeram mudanças modernas e inovadoras nas relações trabalhistas, o que acaba exigindo do direito do trabalho uma reconstrução, a fim de que se cumpra a missão tradicional de proteção aos trabalhadores.

Considerações finais

O desenvolvimento do presente estudo propôs uma análise sobre as novas relações trabalhistas que surgiram com a modernização da sociedade e dos meios tecnológicos, além da flexibilização das mesmas no direito do trabalho. Com a globalização, a flexibilização das relações trabalhistas é uma característica relevante, visto que impulsionam as novas modalidades de trabalho.

É fato que nos dias atuais os trabalhadores vivem uma realidade muito diferente da que era no século passado, fruto de mudanças sofridas ocasionadas principalmente pelo avanço do mundo digital e que transformaram a sociedade em pouco tempo.

Nesse sentido, o teletrabalho surgiu em decorrência das interações sociais, descentralizando a prestação de serviços a fim de que se tenha maior rendimento e praticidade nas relações de trabalho. Entretanto, referida modalidade precisava de uma regulamentação, surgindo então a Lei nº 14.442/2022 dispondo de modo expreso sobre o teletrabalho.

O trabalho então passou por modificações, precisou se amoldar à tendência de flexibilização das relações trabalhistas e do direito do trabalho. Com o teletrabalho, surgiu um novo local de trabalho, uma nova jornada, possibilitando que o trabalhador desempenhe suas funções sem que esteja de fato presente

fisicamente.

As novas relações trabalhistas proporcionam várias vantagens ao trabalhador e também a empresa, como por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho. Entretanto, possuem também desvantagens, por exemplo, a precarização do trabalho, pela falta de reconhecimento de alguns direitos trabalhistas.

A uberização do trabalho é também um dos novos rumos das relações de trabalho, e apesar de ser recente, já ocasionou mudanças significativas para a sociedade. Denominada também como *gig economy*, a uberização faz referência a empresa Uber e aos motoristas de *app*, em que a partir de uma plataforma digital conecta prestadores de serviços e consumidores com praticidade e economia.

É certo que o tema ainda possui muitos questionamentos, tanto no âmbito do teletrabalho em relação aos benefícios, os direitos aos trabalhadores e reais efeitos, mas somente com o tempo será possível obter uma resposta, bem como em relação à uberização, sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Nesse caso, apesar de ainda não haver um entendimento consolidado sobre o tema, recentemente os últimos julgados reconheceram o vínculo de emprego entre os motoristas de *app* e as empresas de plataforma digital, por entenderem que estão presentes os requisitos para tal configuração.

No mais, o objetivo geral de analisar os fatores do surgimento das novas relações trabalhistas foi alcançado, assim como os objetivos específicos desta pesquisa. Com relação ao pressuposto teórico, este foi confirmado, pois atualmente no Direito do Trabalho os profissionais buscam novas experiências em ambientes inovadores e criativos, priorizando a sua proteção.

Referências

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: jusPODIVM, 2023.

COUTINHO, Aldacy R. E ainda o trabalho: impactos pandêmicos e desafios para uma reconfiguração. **As relações de trabalho após a Covid-19**, São Paulo, nº 157, p.13, mar. 2023.

FREIRE, Gisela da S. Trabalho remoto impulsionado pela pandemia e desafios na adoção de ferramentas tecnológicas de gestão e monitoramento de empregados. **As relações de trabalho após a Covid-19**. São Paulo, nº 157, p. 57, mar. 2023.

GARCIA, Gustavo F. B. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GENISES. **Bíblia Sagrada**. 137. ed. São Paulo: Editora Ave Maria, 2000.

MARTINS, Sérgio P. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NASCIMENTO, Amauri M.; FERRARI, Irandi; FILHO, Ives G. S. M. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.