

**Com 6 anos de vigência, reforma trabalhista requer série de ajustes**

---

Caio Prates

*Combate à informalidade está entre as principais necessidades de intervenção*

A reforma trabalhista, que completou seu sexto ano no dia 11 de novembro, trouxe modificações e flexibilizações nas relações de trabalho, mas não confirmou o propósito de geração de empregos. Para especialistas, as relações do trabalho são um dos grandes desafios do atual governo federal. O combate da informalidade e o futuro dos trabalhadores que prestam serviços para aplicativos estão entre os principais centros de discussão com Congresso Nacional e com a sociedade.

A reforma trabalhista alterou mais de 100 itens da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e flexibilizou uma série de direitos dos empregados no País. Entre as principais alterações estão: a criação do contrato intermitente, a introdução da ideia de negociado prevalecendo sobre o legislado, a ampliação da jornada de trabalho parcial, a ampliação da terceirização para as atividades-fim e não somente nas atividades-meio e a regulamentação do teletrabalho.

#### PUBLICIDADE

O doutor em direito do trabalho, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, destaca que o açodamento ocorrido na aprovação da reforma trabalhista reverberou em toda sociedade. “Não obstante a implementação de algumas alterações de cunho processual relevantes, somadas a outras de cunho material, como a possibilidade do teletrabalho, ambas dignas de nota, o núcleo de preservação dos princípios da ciência do direito do trabalho foi esquecido ou ignorado. Não percebeu o legislador que há uma proteção necessária em pontos específicos de vulnerabilidades das relações de trabalho com a transposição social da sociedade da disciplina para a sociedade do desempenho. Essa ausência de percepção cria uma sensação de pseudo liberdade que o trabalhador não possui, que passa a dedicar sua vida apenas e tão somente ao trabalho, na busca de metas, resultados, bônus, ocasionando doenças da sociedade do desempenho como o Bornout”, avalia.

Na visão de Freitas Guimarães, as relações do trabalho por aplicativos merece especial atenção principalmente pelo afastamento de igualdade de tratamento a

depende da forma de trabalho. “O trabalho on demand não é o mesmo que do crowdwork que também não se identifica por completo com o trabalho realizado no Uber. A questão é compreender em que pontos esses trabalhos precisam ser regulamentados para propiciar o mínimo de dignidade humana. Seja numa regra de tarifa, seja inserindo a obrigatoriedade de recolhimentos previdenciários pela empresa, eventual necessidade de seguro de vida e noutras hipóteses seguro do automóvel, alguma forma de permitir alguma limitação de jornada de trabalho. Aparentemente, o que não é possível é tentar enquadrá-los na mesma regra, contudo há necessidade de avanço, inclusive avanço no sentido da proximidade da (des)necessidade do humano em muitas formas de trabalho”, alerta.

Para a advogada especialista em direito do trabalho Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, está é uma era de novas tecnologias, que influenciam no ambiente de trabalho. “Estamos vivenciando novas tecnologias como robótica, nanotecnologia, algoritmos, inteligência artificial e impressoras 3D. Com isso, surgiram as novas formas de trabalho contemporâneo: trabalho remoto, trabalho autônomo, plataformas digitais. E isso gera impactos no ambiente de trabalho, mas a nossa legislação não está pronta e segura para essas novas formas de trabalho. Para a modernização da legislação precisamos de uma atuação singular dos Poderes Legislativo e Judiciário, além da atuação mais ampla do Ministério Público, dos sindicatos profissionais e das empresas”, pontua.

Lariane ressalta que a pandemia acelerou o impacto das novas tecnologias no mundo do trabalho. “Por esse motivo, precisamos avançar para uma legislação forte que traga segurança para as empresas, ampare os trabalhadores e garanta condições de trabalho dignas e saudáveis”, frisa.

## UBERIZAÇÃO

E na esteira da revolução digital, intensificada no período da pandemia, surgiu um novo fenômeno batizado como uberização. Trata-se de um modelo de trabalho que prevê um estilo mais informal, flexível e por demanda, vinculado, principalmente aos aplicativos de entregas e de transporte. Modelo de trabalho que foi potencializado pela pandemia da Covid-19.

O advogado Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, ressalta que essa nova relação de trabalho aconteceu de uma maneira natural em um cenário econômico difícil, não só do Brasil, mas do mundo. “Há um grande aumento na automação e na inteligência artificial, que cuida das tarefas repetitivas. Isso faz com que aumente uma demanda por um novo tipo de trabalho, onde as próprias pessoas querem ter uma nova rotina, com autonomia nas tarefas e a possibilidade de optar

quando querem trabalhar e para quem querem trabalhar”, explica.

Entretanto, segundo Stuchi, esse novo modelo traz alguns desafios e problemas na questão dos direitos trabalhistas, pois esses trabalhadores, atualmente não possuem, por exemplo, salário fixo, nenhum tipo de estabilidade ou benefício em caso de acidente de trabalho, nenhuma garantia trabalhista estabelecida pela CLT, remuneração por extra, ou seja, nenhuma segurança jurídica.

<https://www.dgabc.com.br/Noticia/4076307/com-6-anos-de-vigencia-reforma-trabalhista-requer-serie-de-ajustes>

**Veículo:** Online -> Site -> Site Diário do Grande ABC - Santo André/SP

**Seção:** São Caetano