

Reforma trabalhista completa seis anos e precisa de ajustes para regular trabalhadores de aplicativos

Por Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, Lariane Del Vecchio e Eduardo Pragmácio Filho

A reforma trabalhista, que completou seu sexto ano no último 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 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) 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.

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, estamos em uma era de novas tecnologias e as suas influências 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.

Mudanças

O doutor em Direito do Trabalho, Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados, sinaliza que a reforma precisa ser aprofundada. "E o primeiro passo é fazer uma ampla e necessária reforma sindical, adotando por inteiro a liberdade pregada pela Convenção 87 da OIT que ainda não foi ratificada pelo Brasil. Isso implicaria em) superar a unicidade (somente um sindicato reconhecido pelo Estado representa um grupo de trabalhadores ou de empresários) e enfim se adotar o pluralismo sindical. Isto é, pode haver ampla concorrência na representação; acabar com a organização por categoria e tornar livre a organização sindical do jeito que os representados quiserem; discutir o custeio sindical e isso levaria à discussão relevante da validade e extensão ou não

das normas coletivas para quem é associado ou não ao sindicato", aponta.

Para Pragmácio Filho, é preciso pensar em quem trabalha, seja como empregado, seja como autônomo, intermediado ou não por plataformas digitais. "A gênese do Direito do Trabalho sempre foi protetiva e, hoje, parece que ele se torna excludente da proteção uma gama de trabalhadores precários que não são empregados, mas que igualmente demandam e merecem proteção. Vale destacar, por exemplo, o tema do Enem deste ano, em que abordou o trabalho invisível de várias mulheres que têm responsabilidades familiares, cuidando de filhos, idosos, e da casa (sejam próprios ou de outros), e estão fora do espectro da proteção do trabalho. Para uma nova questão social, deve haver um correspondente e novo pacto social, em que os vários atores envolvidos encontrem, por meio da negociação, soluções para esses desafios", analisa o especialista.

<https://www.jornaljurid.com.br/doutrina/trabalhista/reforma-trabalhista-completa-seis-anos-e-precisa-de-ajustes-para-regular-trabalhadores-de-aplicativos>

Veículo: Online -> Site -> Site Jornal Jurid