

DISCURSO DE POSSE ABDT

Alexandre Agra Belmonte¹

Cumprimento o presidente da mesa, o agora presidente honorário da ABDT, Luiz Carlos Robortella, bem como as autoridades que nos distinguem com as suas presenças: o presidente do TST e do CSJT Ministro Lélío Bentes Corrêa; a Vice-Procuradora Geral do Trabalho Dr^a Maria Aparecida Gugel, representando o Procurado Geral do Trabalho Dr. José de Lima Ramos Pereira; o Presidente da Comissão Especial de Direito do Trabalho do Conselho Federal da OAB, Dr. Ronaldo Ferreira Tolentino, representando o presidente Beto Simonetti; o Dr. Sérgio Paixão, representante do escritório da OIT no Brasil; Ministra Maria Cristina Peduzzi, Kátia Magalhães Arruda, Liane Chaib e Morgana Richa; Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Augusto Cesar Leite de Carvalho, Cláudio Brandão, Douglas Alencar Rodrigues, Alexandre Ramos, José Dezena da Silva, Sérgio Pinto, Evandro Valadão, Amauri Rodrigues Pinto e Alberto Balazeiro; os Ministros de ontem e de sempre Vantuil Abdalla, Carlos Alberto Reis de Paula e Brito Pereira; Desembargador e demais magistrados na pessoa do Desembargador Cesar Marques; demais autoridades, servidorase servidores na pessoa da minha chefe de gabinete Luciana Sacchi Boeira, confreriras, confrades e os demais que nos assistem, neste auditório ou remotamente.

Agradeço, sensibilizado, as palavras do confrade Cláudio Brandão. Trata-se de um querido amigo, destacado magistrado e pesquisador nato. Sou admirador do seu trabalho e da sua retidão de caráter.

Luiz Carlos Robortella, que hoje encerra o mandato, deixará saudades. Grande jurista e notável fidalgo. Fez uma gestão democrática e coroada com diversos eventos regionais e dois grandes eventos internacionais. Um deles, o Congresso Americano, pontuou o Brasil perante a Sociedade Internacional. Preciso ressaltar a dedicação e o entusiasmo com que ele e os diretores, conselheiros e coordenadores regionais do mandato findo cumpriram o seu trabalho.

A Academia de Direito do Trabalho reúne juristas nacionais e correspondentes estrangeiros detentores de destacado conhecimento intelectual do direito e do processo do trabalho. Cito como exemplos os imortais Evaristo de Moraes Filho, Arion Sayão Romita e Amauri Mascaro Nascimento, Cassio de Mesquita Barros Junior e tantos outros

¹ O autor é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, doutor, mestre e especialista em Direito, presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, professor permanente do programa de pós-graduação da UNESA e colaborador no programa de pós-graduação do IESB, Dr. Honoris Causa da Universidade Santa Úrsula e autor de livros e artigos jurídicos.

pensadores. A importância e o peso da academia se refletem na disputa acirrada com grande número de candidatos sempre que uma vaga é aberta por sucessão em uma das 99 cadeiras. Na de nº 1 permanece e sempre permanecerá ocupada *in memoriam* por Arnaldo Sussekind, cujo nome dispensa comentários.

No momento em que é feita a referência aos acadêmicos de sempre, não posso me furtar a citar o nome de João Oreste Dalazen, responsável pela informatização da Justiça do Trabalho e pai dos programas permanentes do trabalho seguro e de proteção ao trabalho infantil. A esse imortal da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, a minha saudação, *in memoriam*.

Longe de ser estranha ao Direito do Trabalho, as novidades tecnológicas dos séculos XVIII e XIX causaram a primeira ruptura nas relações de trabalho e foram exatamente o motivo do reconhecimento da necessidade de implantação de normas protetivas da precarização.

Considerando a então essencialidade ou dependência do trabalho humano em qualquer lugar do planeta, foi possível, em 1919, universalizar e praticamente uniformizar o Direito do Trabalho. Idealizada no Tratado de Versalhes como um dos pontos capazes de garantir a paz interna e externa, a Organização Internacional do Trabalho teve como ponto de partida de sua Constituição a busca da liberdade, igualdade de oportunidades e humanização das relações de trabalho. E cumpriu e atualmente ainda cumpre, e bem, esse papel.

Nos primórdios da regulação inicial as condições de trabalho, amplificadas pela mecanização, eram a grande culpada da precarização. Insalubridade, insegurança, excesso de jornadas, remuneração indigna e utilização indiscriminada de mulheres e de menores nas fábricas e em outros ambientes laborais, a exemplo das minas de subsolo, constituíam o alvo principal de combate da OIT.

Nessa época, o trabalho era prestado física ou presencialmente dentro do estabelecimento do empregador. E nesse ambiente, em que era reunida toda a cadeia produtiva, para cada tipo de serviço os trabalhadores eram agrupados em equipes para desempenhá-los. A multiplicidade de unidades de estabelecimento, a descentralização da produção e do local de trabalho, o trabalho à distância, a tecnologia inteligente e supressiva do trabalho humano e o controle da produção por megainvestidores são, no mundo do trabalho, as características da sociedade de risco.

A junção de trabalhadores num mesmo espaço de fábrica, reunindo toda a cadeia produtiva, propiciou o fenômeno da coalizão sindical, que possibilitou paralisações que ensejaram, pela repetição e força de adesão, a concessão progressiva de normas protetivas. Nascida em 1943, praticamente no pós-segunda guerra durante um Estado de Bem Estar Social que tencionava a industrialização, a CLT chama essa reunião de trabalhadores de categoria profissional. Isso porque resultava da similitude de condições

de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum num mesmo ambiente físico, que concentrava toda a cadeia produtiva.

O tempo passou, a mecanização evoluiu para a robotização e a automação tornou-se gênero que passou a englobar como espécies diversas novas tecnologias, a exemplo da computação, do chip e das novas formas de comunicação. E com o auxílio da ciência, por meio inclusive da globalização, terminou por diminuir etapas, distância e o número ou até mesmo a necessidade de trabalhadores nos diversos setores de trabalho e na cadeia produtiva. Esse quadro, cuja origem e necessidade empresariais de busca de novas formas de produção foi a crise do petróleo, recebeu a denominação de Indústria 3.0. Ela causou uma segunda disrupção nas relações de trabalho e o fenômeno da flexibilização. Novas modalidades de contratos por prazo determinado, banco de horas, suspensão contratual decorrente de *lay off* e extinção da estabilidade por tempo de serviço foram apenas algumas das alterações verificadas na época.

Pulando para a Indústria 4.0, em que a internet interna e externamente conectou os países do globo terrestre em tempo real e a Indústria 5.0 passou a utilizar o algoritmo e a inteligência artificial, verifica-se que o avanço da tecnologia descentralizou, virtualizou, racionalizou, nuvelizou e avatou a produção, globalizando de vez o mundo e produzindo aplicativos de documentação, de aquisições, de procura e de relacionamento social e bancário acessados até por smartphones. A IA permite que as decisões correspondam a comportamentos do sistema. Esses aplicativos, embora facilitem sobremaneira todas as tarefas cotidianas a ponto de se tornarem universais e indispensáveis à vida contemporânea, terminaram por fragmentar ou dispensar o trabalho humano em diversos setores da produção, tornar determinados os contratos antes indeterminados, fragilizar o valor do salário e extinguir benefícios e colocar em xeque até mesmo o conceito de subordinação e o princípio clássico da proteção.

Mas o fato é que o trabalhador, como acontece agora, sempre perdeu para a tecnologia. Se no passado os efeitos precarizantes da aceleração da produção pela mecanização eram a grande preocupação, a precarização decorrente da automação é a dor de cabeça dos dias atuais. Ou seja, a preocupação com a máquina, com o robô, com o computador, com a rede, com os aplicativos. São inúmeras e inteligentes as atuais tecnologias e o trabalhador perde em todas. A regulação vem sempre tardiamente e decrescente em direitos.

Falamos de um novo mundo em que o trabalho humano pode não ser mais necessário em grande parte das tarefas; em que o trabalhador pode laborar exclusivamente de forma remota e de qualquer parte do mundo; em que o empregador pode não ter estabelecimento físico, com as despesas e preocupações ambientais do trabalho presencial; em que a cadeia produtiva está fragmentada ou terceirizada, fragilizando a percepção de trabalho igual e a coalização sindical; em que os países estão

nas mãos de megainvestidores e conglomerados multinacionais, que em nome do lucro impedem ou dificultam a implantação de políticas sociais.

O presidente estadunidense Biden disse ao Lula que é preciso empoderar os trabalhadores, porque se quem hoje manda até nos governos de 1º mundo são os megainvestidores, imagine no 3º mundo, totalmente dependente de tecnologia estrangeira. É disso, desse novo mundo que estamos falando. KLAUS SCHWAB, na obra *A Quarta Revolução Industrial*, observa que os tomadores de decisões são imediatistas e não têm preocupação estratégica futura quanto ao tamanho da ruptura e os riscos da inovação. Se SIGMUND BAUMAN diz, com propriedade, que a tecnologia não é o problema e sim o destino que damos a ela, SCHWAB conclui que a revolução tecnológica enseja a reflexão do que fazer para que ela possa melhorar o mundo. Daí porque a tecnologia precisa de regulação. Não pode ficar ao sabor do mercado e da utilização irresponsável, que atenta contra a solidariedade. Mais do que nunca o legislador precisa atuar de forma compensatória para o alcance da igualdade real. Porque sem ela não há liberdade de escolha. Sem trabalho e sem regulação apropriada cresce a miséria, a violência e a desigualdade social.

Se a coalização pela prestação de serviços num mesmo ambiente não mais existe, percebe-se a razão pela qual o individualismo retorna com força nas relações de trabalho. Se o individualismo predomina, verifica-se porque, na atualidade, o sindicato não fala com o trabalhador a mesma língua e não o representa, mormente na unicidade, em que não há concorrência pela prestação de uma melhor atuação sindical.

Nesta quadra da humanidade em que estamos situados, a pergunta a ser feita é se a legislação e as políticas públicas acompanharam essa evolução. E como conciliar os direitos sociais com a precarização decorrente não apenas das novas formas de trabalho, mas também das novas formas de trabalhar ou de relacionamento com as empresas.

A reforma trabalhista de 2017 fechou os olhos para a tecnologia. Limitou-se a restringir a regulamentação da automação ao teletrabalho, à CTPS digital e outras aplicações relacionadas a questões burocráticas, como cadastramento. No particular da proteção à automação, a CF permanece descumprida desde 1988.

O legislador sequer regulou a proteção específica de tratamento de dados do trabalhador, que desde 2009 constava do Código do Trabalho de Portugal. Por sorte, embora de forma genérica, em 2018 a LGPD o fez.

A proteção à automação a que se refere a CF requer ações endógenas e exógenas que afastem a precarização, sem engessar a livre iniciativa.

Nesse mundo em transformação, surgiram ao longo do tempo fatores que no conjunto terminaram por colocar em xeque a jurisprudência nacional consolidada da

Justiça do Trabalho e a tradicional concepção social e empresarial das relações de trabalho. Entre esses fatores cito os seguintes:

- 1) a organização do trabalho gerenciada por meio de um modelo de negócios realizado por aplicativos ou plataformas digitais;
- 2) a atual resistência de grande parcela de trabalhadores quanto a estar permanentemente à disposição do empregador e submisso a ordens e regramentos internos, mas que reivindicam a concessão de direitos.
- 3) a tributação em índice menor para o trabalho do empresário individual comparado do trabalhador empregatício;
- 4) o especial interesse, num mundo globalizado, pela otimização dos custos e resultados da intervenção legislativa, administrativa e judicial nas relações, no que se convencionou chamar de teoria econômica do direito;
- 5) a até hoje inexplicável divisão de competências sobre relações de trabalho prestado com personalidade, quer em relação ao setor privado, quer em relação ao público.

Quanto ao item 1, a atividade organizada por meio de aplicativos criados com o auxílio das novas tecnologias da informação e da comunicação para conectar passageiros com motoristas e consumidores com entregadores caracteriza uma nova forma de intermediação da mão de obra, em que os veículos utilizados pelos motoristas, motociclistas e ciclistas, próprios ou alugados, viabilizam o serviço. Os controladores dessas plataformas digitais cobram do consumidor o preço da corrida ou da entrega e repassam ao intermediário prestador do serviço parte do valor auferido.

A hipossuficiência desse tipo de trabalhador é revelada pela impossibilidade de acesso ou controle dos meios produtivos; da possibilidade unilateral de exclusão de seu nome da plataforma; e do fato de que a clientela é formada para o organizador e não pelo ou para o motorista ou entregador, que não interfere no preço cobrado e no modo de realização do serviço.

De forma indireta, porque direcionada a tipo específico de trabalhador, 5 anos e meio após a reforma trabalhista o governo se ativou para apresentar ao Congresso projeto de lei criando a figura do parassubordinado, ao buscar conceder aos motoristas de aplicativos, sem vínculo empregatício, jornada máxima, remuneração mínima, inserção no sistema previdenciário, direito à sindicalização e necessidade de justificativa para exclusão da plataforma, garantido o direito de defesa.

Quanto ao item 2, há uma parcela significativa de trabalhadores que não quer mais se obrigar à subordinação e à exclusividade nos moldes tradicionais. Esses trabalhadores pugnam por uma certa liberdade de atuação, que a legislação trabalhista só prevê para os gestores e assim mesmo especificamente para excluí-los do regime de horas extras.

Quanto ao item 3, a tributação em índices bem menores para o trabalho do empresário individual é injusta em relação ao trabalhador empregado, que termina seduzido pela possibilidade de pagar menos como MEI em casos que caracterizam evidente fraude à legislação trabalhista, quando presentes a subordinação e a pessoalidade. E quando há contrato, numa inversão jurisprudencial, o STJ entende, na mesma linha antes adotada pelo STF quanto ao trabalho temporário para a administração pública, que cabe à justiça comum dizer se há fraude, para então, se for o caso, deslocar o processo para a especializada. Alerto para o fato de que o reconhecimento cada vez menor da condição de empregado, quer por meio de fraude, inflexibilidade do conceito de subordinação, má interpretação da natureza da relação aliado à informalidade crescente, em pouquíssimo tempo quebrará a previdência social por falta de clientela para alimentar o sistema.

Quanto ao item 4, está calcado no art.20 da LINDB, relacionado ao pragmatismo jurídico, que obriga os poderes e instâncias administrativas à análise prévia propiciadora de uma providência satisfatória que se revele de menor impacto social e econômico. As empresas são as detentoras das iniciativas produtivas que dão ocupação a milhares de trabalhadores. Precisam investir em maquinários, equipamentos e tecnologia para enfrentamento da concorrência. Não obstante, demanda a percepção de que embora os custos trabalhistas devam ser compensatórios para a atividade empresarial, é preciso reconhecer que os direitos sociais são necessários à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho, razão pela qual somente por meio do necessário equilíbrio entre a livre iniciativa, dignidade do trabalhador e valorização do trabalho chegaremos ao ponto ótimo.

Se assim é, o que se deve buscar é a efetiva proteção, exógena e endógena, que se compatibilize e proteja o ser humano trabalhador, subordinado ou não, da automação, fragmentação, precarização e instabilidade, não importando a forma de trabalho. O artigo 7º da CF não regula apenas os direitos fundamentais dos empregados. Regula os direitos fundamentais dos trabalhadores. Cabe ao legislador infraconstitucional distribuir esses direitos de acordo com a forma (empregatícia, avulsa, temporária, eventual ou biscoiteira, ou mesmo autônoma economicamente dependente) de prestação pessoal de serviços. Cada um dos modelos de prestação de serviços um tipo específico de regulação, consideradas as características do labor e o grau necessário de proteção.

Logo, o que está em questão é encontrar soluções novas para um mundo novo do trabalho. Porque se são essas as tecnologias que a sociedade utiliza e se as formas de inserção trabalhista no mercado estão bem definidas, deve haver regulação e ela precisa ser compatível. É preciso que o Parlamento, os governos e o Judiciário consigam dar à sociedade, e com agilidade, as respostas de que ela necessita. E respondendo agora ao item 5, a solução não está na regulação pelo próprio mercado e muito menos na determinação de utilização de Justiças diferentes ou com diferentes competências para

cada tipo de trabalho (público, privado, subordinado, liberal autônomo, autônomo economicamente dependente etc). Essa injustificada e injustificável divisão só contribui para a insegurança do sistema e para a distribuição de direitos pela profissão e não, como deveria ser, pelas condições de trabalho. A resposta está em soluções inclusivas, que considerando as características específicas e o grau de dependência econômica, a seu modo valorizem o trabalho prestado, dignifiquem a pessoa do trabalhador e diminuam a desigualdade social. Penso, portanto, que a Academia tem grandes contribuições a dar.

Nesta quadra disruptiva da história das relações trabalhistas a ABDT, composta de luminares de todos os cantos do país tem uma enorme responsabilidade: a responsabilidade de contribuir para a solução das questões afetas à concretização do direito e do processo do trabalho frente à tecnologia.

Portanto, pela importância da ABDT no cenário nacional e até internacional, muito me honra e espero estar à altura da missão, dirigir novamente a academia nos próximos dois anos, com o auxílio a nova diretoria, do conselho consultivo e das coordenações regionais. Mas preciso registrar que se trilhei um caminho que me permitiu estar aqui agora, foi graças ao apoio, incentivo e amor daquela que sempre me acompanha, compreende e estimula, vibra e sofre. Me refiro à minha querida esposa, Cristina Capanema Belmonte. E também àqueles que para a minha felicidade de pai e padrasto já superaram o pouco que alcancei, que são os meus filhos João Gabriel, Pedro Ivo e Daniel Belmonte, e meu enteado Pedro Capanema.

Saudando todos os que lançaram mão de seus afazeres para comparecerem a esta cerimônia; aos diretores, conselheiros e coordenadores regionais que me acompanharão nessa nova jornada; e em especial ao Ministro Ayres Britto, que com sua inteligência e perspicácia nos brindará com uma importante visão externa sobre um tema que nos é tão caro, o da competência nas relações de trabalho, renovo os agradecimentos pela presença e pela paciência com que me ouviram.