XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

VALENA JACOB CHAVES

SILVIA GABRIELE CORREA TAVARES

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Valena Jacob Chaves Mesquita; Silvia Gabriele Correa Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-836-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Questionar sobre o futuro do trabalho é algo inerente às relações de trabalho e, por consequência, ao próprio Direito do Trabalho, em razão da grande dinâmica envolvida em todas as questões sociais. A sensação de quem vive o presente é a de que a vida, agora, apresenta caminhos tortuosos e que não temos respostas prontas e fáceis a todos os problemas sociais que se apresentam. Porém, tal sensação não é de exclusividade do presente, uma vez que sempre se repetiu ao longo da História. Sociedades são, naturalmente, eivadas por conflitos e isto não seria diferente quando tratamos de relações altamente complexas e dinâmicas como as de trabalho tem a capacidade de ser.

O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", ocorrido no dia 14 de novembro de 2019, no XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, não fugiu a explicitar essas questões. Os interessantes artigos, por mais diversos que fossem em temáticas, demonstravam, em suma, uma clara preocupação com o nosso futuro enquanto sociedade que depende do Trabalho e com as recentes reformas na normatização trabalhista brasileira.

Esta XXVIII edição do CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI foi sediada em Belém, Estado do Pará, e uma dentre as tantas peculiaridades sensíveis à Região Norte foi destacada pelos artigos que tratam do Trabalho Escravo Contemporâneo. Discutiu-se o cenário da exploração desta forma perversa de trabalho e sobre as maneiras que Estado e sociedade tem encontrado – e, muitas vezes, falhado – para combatê-la. Concluiu-se, inclusive, que as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores, no Brasil de hoje, são muito piores do que as daqueles institucionalmente escravizados até 1888: estes, à época, eram tratados com maior cuidado, não pela condição de serem humanos, mas porque eram considerados mercadorias com valor econômico. Hoje, como destaca diversos artigos, há trabalhadores submetidos ao labor em condições análogas a de escravo e sendo considerado descartável no mundo. Outro assunto também muito relevante à Região Norte é o de Migrações. Ficou destacada a fragilidade e a vulnerabilidade da pessoa migrante, em especial as que migram de forma clandestina. Estas são especialmente exploradas pelo mercado em função de sua situação de necessidade, dentro de um território que não lhes acolheu formalmente.

Além disso, a maioria dos artigos desta seção tratam de um tema muito valioso para todo o território brasileiro: o Meio Ambiente do Trabalho. O Brasil figura nas maiores colocações

dentre os países em que mais se há ocorrências de acidentes e doenças do trabalho e apenas este fato já torna este estudo muito importante. A discussão sobre os parâmetros para cálculos de danos extrapatrimoniais, criados pela Lei 13.467/2017, foi debatida para destacar a inconstitucionalidade do conteúdo desta norma, uma vez que cria condições de desigualdade entre trabalhadores que tenham sofrido ofensas extrapatrimoniais ou morais. Também na perspectiva do Meio Ambiente do Trabalho, discutiu-se o direito à desconexão e o direito à realização do projeto de vida dos trabalhadores, lembrando-nos a importância de, um dia, ter havido a primeira limitação de jornada e o porquê disto: trabalhadores são pessoas humanas e não objetos que podem ser controlados quando vinculados a um contrato de trabalho. São, portanto, autônomos e tem direito a ter sua vida privada, longe e descolada da relação de trabalho e da subordinação que dela surge.

Temas: Processo, Tecnologia e novas formas de trabalho, Meio Ambiente do Trabalho, Trabalho Escravo Contemporâneo, Flexibilização, Terceirização, Direitos Fundamentais, Migração e Grupos Vulneráveis.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Silvia Gabriele Correa Tavares

Valena Jacob Chaves Mesquita - UFPA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

NOVOS MÉTODOS DE TRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0: AUTOGESTÃO, COOPERATIVISMO DE PLATAFORMA E TELETRABALHO

NEW WORKING METHODS IN INDUSTRY 4.0: SELF-MANAGEMENT, PLATFORM COOPERATIVISM AND TELECOMMUTING

Renata Duval Martins

Resumo

A Indústria 4.0 tem promovido enormes mudanças nas relações de trabalho rememorando antigas propostas como a autogestão, adaptando organizações laborais como as cooperativas às novas tecnologias, bem como ampliando o uso do teletrabalho. As modificações podem ser muito benéficas aos trabalhadores, permitindo-lhes maior independência e fugindo da típica estrutura hierárquica das relações de emprego. No entanto, também podem implicar em precarização das relações de trabalho e flexibilização da legislação laboral. Assim, o presente artigo tem por escopo fornecer informações relevantes à promoção do bem-estar, dos direitos e da segurança do trabalhador nesta nova revolução nas relações laborais.

Palavras-chave: Indústria 4.0, Autogestão, Cooperativismo de plataforma, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Industry 4.0 has promoted huge changes in labor relations by recalling old proposals such as self-management, adapting labor organizations such as cooperatives to new technologies, as well as expanding the use of telecommuting. Modifications can be very beneficial to workers by allowing them greater independence and bypassing the typical hierarchical structure of employment relationships. However, they may also imply precarious employment relationships and relaxation of labor legislation. Thus, this article aims to provide relevant information to the promotion of worker welfare, rights and safety in this new revolution in labor relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Industry 4.0, Self-management, Platform cooperativism, Telecommuting

INTRODUÇÃO

As relações laborais têm experimentado grandes mudanças decorrentes das novas tecnologias disponíveis, como os computadores, a internet, a inteligência artificial, os *smartphones*, os aplicativos de celular. Estes avanços, apesar de facilitarem o dia-a-dia humano, podem promover a precarização das relações de trabalho, a flexibilização das legislações protetivas e, até mesmo, a aniquilação da relação de emprego. Verifica-se o revigoramento de antigas formas de organização laboral como a autogestão e o cooperativismo, bem como a expansão do teletrabalho.

A autogestão foge do modelo tradicional de empresa, sendo administrada pelos próprios integrantes. É um método bastante interessante por fugir do padrão tipicamente capitalista de concentração dos meios de produção, afinal, os próprios trabalhadores são também os proprietários da empresa. Trata-se de uma opção viável de organização empresarial a fim de, em um contexto de crise e flexibilização de direitos como o atual, permitir ao trabalhador escapar de situações de vulnerabilidade, obter condições dignas de trabalho, bem como desfrutar plenamente dos frutos de sua atividade produtiva.

Ademais, nestes tempos de instabilidade econômica e insegurança no mercado de trabalho, adaptam-se as cooperativas às novas tecnologias, nascendo, assim, o cooperativismo de plataforma. Este se configura uma possível solução para colocar fim aos abusos aos quais os trabalhadores autônomos têm sido submetidos por grandes empresas detentoras de sites e aplicativos que apenas conectam o trabalhador ao consumidor da mercadoria/serviço. Logo, o cooperativismo de plataforma retira da grande empresa o domínio das plataformas, criando os cooperados uma plataforma própria, assim, usam-se as novas tecnologias de forma mais inteligente, assegurando a dignidade do trabalhador.

O teletrabalho, por sua vez, é uma espécie de trabalho à distância decorrente de inovações tecnológicas, surgiu nas últimas décadas e apresentou grande expansão nos últimos anos. Ainda assim, permanece fiel aos pressupostos da relação de trabalho, apesar de algumas adaptações impostas ao conceito de subordinação. A Reforma Trabalhista não trouxe consequências negativas específicas a este emprego, mantendo a legislação igual proteção aos empregados que desenvolvem suas atividades no interior das empresas e ao teletrabalhador. Logo, graças às novas tecnologias, pode o teletrabalho ser o futuro predominante da relação de emprego.

Portanto, a Indústria 4.0 vem mostrando-se, até o momento, bastante prejudicial aos trabalhadores quando não limitada por normas legais. Por esta razão, observa-se a necessidade

não apenas de regramentos pelo Estado dos impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho, mas também a utilização pelos trabalhadores de formas de organização laboral alternativa, como a autogestão e o cooperativismo de plataforma, incorporando a tecnologia na oferta de suas mercadorias e seus serviços, bem como permitindo maior independência, lucro e segurança aos trabalhadores.

1 AUTOGESTÃO

Autogestão é a antiempresa tradicional. É a administração realizada pela própria pessoa ou pelos próprios participantes que integram uma empresa. As decisões são democráticas e diretas, com a participação de todos os trabalhadores em igualdade, não existindo um chefe ou um patrão que comanda o grupo. A propriedade dos meios de produção é coletiva, ou seja, os trabalhadores são também proprietários da empresa.

Ademais, não há hierarquia formal ou autoridade burocrática ou controle por um organismo externo, logo, não se confunde com um sistema socialista ou comunista de produção, tampouco se trata de anarquismo, apesar de tê-lo inspirado. Na autogestão a figura do trabalhador identifica-se com a do gestor. Neste tipo de organização ocorre uma gestão participativa do negócio, que pode ocorrer por meio de cooperativas, mas também por outras modalidades.

> Quanto à autogestão, o cenário não difere muito. Em sentido *latu*, entende-se por autogestão a prática democrática de processos de decisão que possibilitam a autonomia de um determinado coletivo. Contudo, autogestão tem um caráter "multidimensional" muito mais amplo que uma simples modalidade de gestão (ALBUQUERQUE, 2003, p.20). Albuquerque (2003) esquematiza de forma interessante as dimensões possíveis referentes à autogestão: primeiramente, autogestão pode compreender uma dimensão social quando gera resultados importantes para os indivíduos envolvidos; a segunda dimensão é a econômica, em sua expressão forma organizativa das relações de produção em que privilegia a dimensão trabalho em detrimento ao capital; a terceira dimensão é a política, ao desenvolver uma prática e valores a fim de possibilitar uma construção coletiva de poder compartilhado; e uma quarta dimensão a técnica, com o objetivo de desenvolver uma forma diferenciada de organização do trabalho. (WEBERING, 2014, pp. 69-70).

Diferentemente das empresas heterogeridas, nestas verifica-se "[...] uma estrutura burocrática de controle, a separação do trabalho manual do intelectual e a razão instrumental

[...]" (GUTIERREZ, 1988, p. 8), essa organização tradicional empresarial serve muito bem àqueles que buscam o lucro por meio da apropriação do sobre trabalho não pago ao trabalhador. Por óbvio, a ideia de autogestão desagrada aos entusiastas da gestão tradicional e há uma tendência a inibi-la seja por meio de repressão física, seja justificando-se a sua inadequação pelo critério da eficiência, seja por normas aplicadas pelo Estado e que corroem o sucesso da autogestão como, por exemplo, "[...] uma linha de crédito bancário (obviamente superditada à demonstração padronizada de bom desempenho operacional), visitas periódicas de fiscais do governo e algumas dificuldades no fornecimento de matérias-primas" (GUTIERREZ, 1988, p. 8).

Apesar dos óbices à autogestão em um modelo de mercado que prospera com a exploração de mão de obra e precarização de direitos trabalhistas, é viável a adoção desta espécie de organização empresarial. Mais que isto, em um contexto de crise e flexibilização de direitos como o atual, a autogestão de empreendimentos se apresenta como uma alternativa ao trabalhador para escapar de situações de vulnerabilidade, obter condições dignas de trabalho, bem como desfrutar plenamente dos frutos de sua atividade produtiva.

Pode-se prever que com a implementação da autogestão ocorreria uma diminuição da carga de trabalho, pois seriam expurgados os mecanismos internos de alienação do trabalhador. Além disso, "[...] numa perspectiva teórica, as áreas de finanças, assessorias e recursos humanos seriam as mais afetadas [...]", bem como "O tamanho da empresa, como um todo, sofreria uma sensível diminuição, já que o critério para o crescimento da organização não seria mais a acumulação de capital e apropriação de mais-valia, mas a necessidade de comunicação entre os seus membros para a tomada coletiva de decisões [...]" (GUTIERREZ, 1988, p. 16).

Por todo o exposto, observa-se que a aplicação bem sucedida da autogestão demanda três requisitos, sem ordem de preponderância: 1º) fraternidade entre os trabalhadores/gestores, caso contrário, é inviável a um grupo agir de forma coesa, respeitosa e, sem hierarquia formal, conseguir gerir um empreendimento de sucesso; e 2º) vontade de trabalhar junto e prosperar; 3º) conhecimento técnico para administrar uma empresa. Conforme expôs Gutierrez na década de 80, porém ainda atual:

> A autogestão só pode viabilizar-se através da vontade coletiva dos membros envolvidos numa produção comunitária e após uma revisão crítica da história e constituição da empresa moderna. Não se pode desconhecer nem a vontade e nem tampouco o caráter técnico do que é administração. Infelizmente.' na prática, parece que os que têm a vontade não possuem a

> paciência necessária para discutir a técnica, e os que Sabem a técnica não têm a vontade. (GUTIERREZ, 1988, p. 9).

Encerrada a análise da autogestão, passa-se para o ponto seguinte, o estudo das cooperativas. Frisando a intrínseca relação entre autogestão e cooperativismo, mostrando-se ambos como possíveis meios no combate à precarização dos direitos trabalhistas.

2 COOPERATIVAS

Na década de 70 foi promulgada a Lei nº 5.764/1971 que definia a Política Nacional de Cooperativismo e instituía o regime jurídico das sociedades cooperativas. Esta legislação regia as já existentes cooperativas de prestação de serviços autônomos, de produtores autônomos, de produção, etc. Na década de 90, em decorrência do desprestígio da relação de emprego, bem como da desregulamentação e flexibilização da legislação laboral surgem também as cooperativas de mão de obra.

As cooperativas foram incluídas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 8.949/1994, no parágrafo único do artigo 442, neste consta que: "Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela". Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 372): "[...] Não se trata, pois, a Cooperativa de Trabalho de figura concorrente da relação empregatícia, porém de fórmula de estruturação e atuação coletiva do trabalho autônomo".

Na referida norma, a presunção de ausência de vínculo de emprego é relativa, pois admite comprovação de utilização simulatória. Esta comprovação da natureza da relação trabalhista é feita pela análise da existência dos dois princípios justificadores do cooperativismo, o princípio da dupla qualidade e o princípio da retribuição pessoal diferenciada, bem como pela ausência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

Sobre o princípio da dupla qualidade, este "[...] informa que a pessoa filiada tem de ser, ao mesmo tempo, em sua cooperativa, cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações [...]", ou seja, "[...] é necessário haver efetiva prestação de serviços pela Cooperativa diretamente ao associado — e não somente a terceiros [...]" (DELGADO, 2017, p. 365). E a respeito do princípio da retribuição pessoal diferenciada, este se refere à

potenciação da retribuição pessoal auferida pelo trabalhador tendo em vista estar vinculado à cooperativa.

> Objetiva, desse modo, o *princípio da dupla qualidade* que as cooperativas destaquem-se por uma peculiaridade em face de outras associações: *o próprio associado é um dos beneficiários centrais dos serviços por ela prestados.*
>
> De fato, é o que ocorre, regra geral, com as tradicionais cooperativas de prestação de serviços, clássicas no mercado de trabalho (ilustrativamente, cooperativas de operadores *autônomos* de serviços de táxi, de operadores *autônomos* de serviços médicos, etc.). É o que se passa também com as tradicionais cooperativas de produtores *autônomos* (por exemplo, cooperativas de artesãos, de artistas, de produtores, etc.). Nesses casos, a cooperativa existe para prestar serviços a seus associados, *que são profissionais autônomos*, sendo a oferta de serviços a terceiros mero instrumento para viabilizar seu objetivo primário e mais notável (prestação de serviços a seus próprios integrantes). (DELGADO, 2017, p. 365).

> De fato, o que justifica a existência da cooperativa — e as vantagens que essa figura recebe da ordem jurídica — é a circunstância de que ela *potencia* as atividades humanas e das organizações cooperadas. As cooperativas são protegidas pelo Direito porque potenciam o trabalho humano.
>
> Efetivamente, a *cooperativa permite que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal, em virtude de sua atividade autônoma, superior àquilo que obteria caso não estivesse associado*. A retribuição pessoal de cada cooperado é, necessariamente (ainda que em potencial), superior àquela alcançada caso atuando isoladamente.
>
> O princípio da retribuição pessoal diferenciada é a *diretriz jurídica que assegura ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diversa muito superior ao patamar que obteria caso atuando destituído da proteção cooperativista.* A ausência desse complexo faz malograrem tanto a noção como os objetivos do cooperativismo, eliminando os fundamentos sociais que justificaram o tratamento mais vantajoso que tais entidades sempre mereceram da ordem jurídica. (DELGADO, 2017, p. 366).

Quase duas décadas após a inserção das cooperativas de mão de obra na Consolidação das Leis do Trabalho, foi promulgada a Lei nº 12.690/2012 abordando a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho. Estas são, nos termos do artigo 2º, caput, do regramento supracitado: “sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.

As Cooperativas de Trabalho podem ser de dois tipos, conforme expresso no artigo 4º, incisos I e II, da Lei: “de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os

meios de produção"; e "de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego". No entanto, não são regidas por esta legislação as cooperativas enumeradas no artigo 1º, parágrafo único, incisos I ao IV:

> Art. 1º
> Parágrafo único. Estão excluídas do âmbito desta Lei:
> I - as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;
> II - as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho;
> III - as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e
> IV - as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

Além dos princípios que regem o cooperativismo, a Lei nº 12.690/2012 trouxe outras regras a fim de impedir a precarização das relações de emprego por meio de simulação de cooperativas: explicitamente proibindo a precarização, no artigo 3º, inciso IX; ressaltando o valor social do trabalho e da livre iniciativa, bem como a preservação dos direitos sociais, no artigo 3º, inciso VIII; proibindo a presença dos pressupostos da relação de emprego, no artigo 4º, inciso II; proibindo a intermediação de mão de obra subordinada, no artigo 5º; fixando penalidades nos casos de descumprimento da Lei e responsabilização penal, administrativa e cível nos casos de fraude à Lei, à legislação trabalhista e à legislação previdenciária, nos artigos 17, § 1º e § 3º, e artigo 18[1].

---

[1] Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:
VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
IX - não precarização do trabalho;
Art. 4º A Cooperativa de Trabalho pode ser:
II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.
Art. 5º A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.
Art. 17. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei.
§ 1º A Cooperativa de Trabalho que intermediar mão de obra subordinada e os contratantes de seus serviços estarão sujeitos à multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, dobrada na reincidência, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.
§ 3º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o estabelecido no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
Art. 18. A constituição ou utilização de Cooperativa de Trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista, previdenciária e o disposto nesta Lei acarretará aos responsáveis as sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da Cooperativa.

A Lei nº 12.690/2012 também garantiu aos cooperados alguns direitos sociais mínimos, expostos no artigo 7º, como: a retirada não inferior ao piso da categoria profissional ou, se não existir um piso, não inferior ao salário mínimo; a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; o repouso anual remunerado; a retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; o adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; o seguro de acidente de trabalho; e direito a um ambiente hígido de trabalho[2].

Analisadas a parte histórica e legal das cooperativas no Brasil, chega-se às questões: como estão atuando as cooperativas diante das transformações trazidas pelos avanços tecnológicos recentes? Quais impactos a tecnologia provocou nesta forma de organização de trabalho humano? É possível a tecnologia auxiliar a expansão desse tipo de organização laboral? Ou melhor, é possível que um conceito antigo como o de cooperativa seja a solução para colocar fim a precarização de algumas relações de trabalho hodiernas (como a relação da empresa Uber e dos motoristas que utilizam a plataforma para trabalhar, por exemplo)?

A internet provocou enormes mudanças nas relações de trabalho, essas mudanças foram verificadas especialmente nas relações de serviços que hoje em dia são facilmente oferecidos por trabalhadores autônomos por meio de sites e aplicativos. Diante de um cenário econômico de forte desemprego e custo de vida alto, as pessoas recorrem a condições de trabalho precárias. Alguns trabalhadores ficam satisfeitos com a maior liberdade de horários, ausência de uma chefia imediata, etc. No entanto, a precariedade dessas relações de trabalho é nítida, os lucros das grandes plataformas que conectam clientes com os prestadores/trabalhadores são imensos, a porcentagem repassada ao trabalhador é irrisória, bem como cabe a este arcar com todos os riscos da atividade.

---

[2] Art. 7º A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:
I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
IV - repouso anual remunerado;
V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
VII - seguro de acidente de trabalho.
§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.
Art. 8º As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes.

Neste cenário a criação de plataformas de cooperativismo se apresenta como uma possível solução para colocar fim aos abusos aos quais os trabalhadores têm sido submetidos. Conforme expõe o Trebor Scholz em sua obra Cooperativismo de plataforma, não se trata de ignorar as novas tecnologias, mas usá-las de maneira mais inteligente, assegurando a dignidade do trabalhador, contrapondo-se ao capitalismo e neoliberalismo das plataformas atuais que exploram o trabalhador.

Assim, Scholz propõe 10 princípios a serem seguidos no cooperativismo de plataforma, são estes: 1º) Propriedade - uma internet centrada nas pessoas, com "plataformas cooperativas de propriedade coletiva, possuídas pelas pessoas que geram a maioria do valor nessas plataformas" (p. 78); 2º) Pagamentos decentes e seguridade de renda – impedindo pagamentos aviltantes pelos serviços prestados como tem ocorrido atualmente, pois "[...] 'todos precisam de um pagamento justo e benefícios para sobreviver' [...]" (p. 79); 3º) Transparência e portabilidade de dados – transparência não apenas operacional, mas também aplicada ao manejo dos dados, especialmente dos consumidores, "[...] transparência no modo como os dados são coletados, analisados, estudados e para quem eles são vendidos" (p. 79); 4º) Apreciação e reconhecimento – reconhecimento aos trabalhadores e apreciação dos proprietários e operadores da plataforma, frisando a habilidade de comunicação entre todos a fim de resolver problemas, bem como receber explicações, pois o trabalhador tem o direito de saber os motivos para atrasos em seu pagamento ou de sua demissão (p. 79); 5º) Trabalho codeterminado – as plataformas de trabalho devem envolver os trabalhadores desde o momento da programação da plataforma e durante o seu uso, assim os operadores entenderão melhor o ritmo de trabalho dos trabalhadores (p. 80); 6º) Uma moldura jurídica protetora – plataformas cooperativas demandam ajuda jurídica, pois elas são consideradas incomuns e precisam de ajuda para se defenderem contra ações legais adversas. Grandes empresas e até mesmo os governos podem tentar afastar os trabalhadores das plataformas cooperativas utilizando legislações que as ataquem, as tornem ilegais, a fim de impedir que os trabalhadores consigam se conectar e de garantir o monopólio de empresas já estabelecidas (pp. 80-81); 7º) Proteções trabalhistas portáveis e benefícios – "[...] tanto os trabalhadores do setor de trabalho autônomo e trabalho temporário quanto os trabalhadores da economia tradicional deveriam ser capazes de receber benefícios e proteções, dentro e fora de cenários cambiantes de trabalho. Proteções sociais não deveriam ser restritas a um ambiente de trabalho específico. [...]", para tanto, poderia se criar "[...] 'Conta de Seguridade Individual', por meio da qual todo negócio que contrata aquele trabalhador pagaria uma pequena 'taxa de rede de segurança' relacionada ao número de horas durante as quais o trabalhador está

empregado naquele negócio. [...]", com esses fundos poderiam ser pagos a seguridade social, o seguro desemprego, a saúde, o auxílio doença, as férias. Assim, colocando quase todos trabalhadores em um nível similar, reduz-se os incentivos para que empregadores usem autônomos para evitar os custos com benefícios e cuidados aos trabalhadores (pp. 81-82); 8º) Proteção contra comportamento arbitrário – proteção contra demissão arbitrária, sem quaisquer justificativas, deixando o trabalhador repentinamente sem qualquer renda. Também, proteção contra o arbítrio do consumidor que pode dar notas ao trabalhador sem justificativas, podendo causar grandes consequências, ou até mesmo que por erro pode dar uma nota negativa devido à própria inaptidão ao lidar com os aplicativos. Além disso, o trabalhador não consegue "migrar" a sua boa reputação quando muda para outra plataforma, devendo começar do zero (pp. 82-83); 9º) Rejeição de vigilância excessiva do ambiente de trabalho – vigilância excessiva por meio de diários ou de resenhas constantes precisa ser rejeitada em respeito à dignidade do trabalhador, não é aceitável que este tenha que competir diariamente para conseguir o trabalho, tampouco que seja avaliado a cada quatro horas por algum desconhecido (pp. 83-84); 10º) O direito de se desconectar – os trabalhadores têm o direito de se desconectar, "[...] O trabalho digital decente deve ter fronteiras claras, as plataformas cooperativas precisam deixar um tempo para o relaxamento, aprendizado lento e trabalho político voluntário [...]" (p. 84).

Sem dúvida o cooperativismo de plataforma pode ser uma solução local ao problema da precarização do trabalho autônomo trazido pelas plataformas de serviços geridas por grandes empresas. É necessário que o cooperativismo organize-se, reinvente-se em uma versão tecnológica, promovendo a aproximação dos trabalhadores à tecnologia e a gestão tecnológica de seu trabalho. No Brasil, as bases do cooperativismo de plataforma já existem nas leis que regem as cooperativas e na própria CLT, trata-se apenas de mobilizar os trabalhadores, tirando-os do isolamento causado pela tecnologia nas relações atuais de trabalho, assim, fortalecendo a solidariedade entre eles como categoria para juntos lutarem por seus objetivos em comum.

Sendo assim, respondendo as perguntas feitas inicialmente, verifica-se que, pelo menos no Brasil, as cooperativas ainda não estão utilizando as transformações trazidas pelos avanços tecnológicos usufruindo de um cooperativismo de plataforma a fim de enfrentar o predomínio capitalista/neoliberal na oferta de serviços por meio de aplicativos/sites. No entanto, a tecnologia provocou grandes impactos nas cooperativas, impactos negativos, como a perda de clientes, por exemplo, de cooperativas de táxis para trabalhadores da Uber. Por último, e em uma perspectiva mais otimista, observa-se que é possível a tecnologia auxiliar a

expansão das cooperativas por meio do cooperativismo de plataforma, atualizando esta forma de organização laboral conforme os avanços tecnológicos e colocando um termo à precarização recente imposta ao trabalho autônomo pelas grandes empresas gestoras de plataformas.

3 TELETRABALHO

O surgimento do teletrabalho é posterior à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, esta entrou em vigor no ano de 1943, enquanto o teletrabalho surgiu no mundo apenas na década de 70. Regulamentado pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho agora consta na Consolidação das Leis do Trabalho, no Capítulo II-A, artigo 75-A e seguintes. No artigo 75-B consta o conceito: "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Consideram-se trabalhos externos aqueles nos quais o trabalhador é alocado em atividades fora do estabelecimento empresarial, podendo ser sem controle de jornada, nos termos do artigo 62, inciso I, da CLT – "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados" – ou submetido a alguma forma de fiscalização e controle com roteiros externos cumpridos em horários lançados pelo próprio trabalhador, nos termos do artigo 74, § 3º, da CLT – "Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder". Deve-se destacar que são formas de trabalho externo: o trabalho em domicílio - home office (a base de informática e novos meios de comunicação), o trabalho em domicílio tradicional (exemplos: costureiras; doceiras), o trabalho externo não tecnológico (exemplo: motoristas particulares).

Assim, teletrabalho não pode ser considerado uma espécie de trabalho externo, pois tais classificações dependem da natureza da atividade realizada. No teletrabalho a tecnologia é essencial na realização do trabalho (utilização de equipamentos eletrônicos - informática, internet, telefonia celular, etc), podendo este ser realizado em qualquer local, não necessariamente no domicílio do trabalhador, bem como sendo a tecnologia mais do que um meio de aferição da jornada.

Observa-se que o teletrabalho pode se caracterizar ou não pela presença da subordinação tradicional, bem como pelos controles de horários e de jornada. Ainda assim, configura relação de emprego desde que estejam caracterizados os pressupostos desta, ou seja: serviço prestado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; subordinação (objetiva e estrutural); e onerosidade. Conforme o artigo 6º, caput e parágrafo único, da CLT:

> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Sobre a desnecessidade da subordinação tradicional no teletrabalho, agora substituída pela subordinação objetiva e pela subordinação estrutural, bem como sobre o pouco impacto que a mudança na legislação trabalhista teve no controle de jornada do teletrabalho, que ao que tudo indica, permanecerá rígido e facilmente verificado por meio da tecnologia, Maurício Godinho Delgado expõe:

> [...] O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural*, equiparando-os, *para os fins de reconhecimento da relação de emprego*, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os "*...meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*" (novo parágrafo único do art. 6º da CLT). Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho a distância. (DELGADO, 2017, p. 1024).

> [...] Desse modo, a circunstância de a lei permitir o enquadramento no pressuposto da *subordinação* dessas situações novas de prestação de serviços em *home-offices* e também em dinâmicas de *teletrabalho*, autorizando o reconhecimento do vínculo de emprego (se presentes os demais elementos fático-jurídicos dessa relação tipificada, é claro), isso não confere automático fôlego para se concluir pelo império de minucioso sistema de controle de horários durante a prestação laborativa. Nessa medida, o notável avanço trazido pela nova redação do art. 6º e parágrafo único da CLT, viabilizando a renovação e expansionismo da *relação de emprego*, talvez não seja capaz de

> produzir significativas repercussões no plano da *jornada de trabalho*. O alargamento do conceito de subordinação não importa, *necessariamente*, desse modo, no mesmo alargamento da concepção de jornadas controladas. Trata-se de conceitos e extensões distintos, de maneira geral. (DELGADO, 2017, p. 1025).

Para fins de esclarecimento é importante lembrar que: a subordinação tradicional/clássica é a jurídica, que gera o poder de comando/direção entre empregador e empregado concernente à realização da prestação laboral; a subordinação objetiva é a harmonia entre a atividade do trabalhador e a atividade da empresa, é a "integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços"; e subordinação estrutural é a vinculação do trabalhador à estrutura da empresa, "à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços" (DELGADO, 2017, pp. 327-328).

Constam na CLT as seguintes regras norteadoras da atividade: I) "O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho" (artigo 74-B, parágrafo único); II) "A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho", bem como "as atividades que serão realizadas pelo empregado" (artigo 75-C, caput); III) "Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual" (artigo 75-C, § 1º); IV) "Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual" (artigo 75-C, § 2º); V) a "responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito" (artigo 75-D, caput); VI) tais despesas "não integram a remuneração do empregado" (artigo 75-D, parágrafo único); VII) "O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho" (artigo 75-E, caput); VIII) "O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador" (artigo 75-E, parágrafo único).

Portanto, o teletrabalho não é uma espécie de trabalho externo, mas uma espécie de trabalho à distância, que dadas as suas características não se confunde com a primeira espécie supracitada. Tampouco, confunde-se com outras espécies de trabalho à distância como o crowdworking que ocorre por meio de plataformas intermediadoras de serviços, sem

subordinação objetiva e estrutural, com tarefas de curta duração e precarização de direitos/condições laborais. Decorrente de inovações tecnológicas, o teletrabalho surgiu nas últimas décadas e apresentou grande expansão nos últimos anos. Ainda assim, permanece fiel aos pressupostos da relação de trabalho, apesar de algumas adaptações impostas ao conceito de subordinação. Nos termos em que foi normatizada pela Reforma Trabalhista, verifica-se que poucas consequências negativas trouxe especificamente a este empregado, tentando a legislação dar ao teletrabalhador as mesmas proteções usufruídas àqueles que desenvolvem suas atividades no interior das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo fornece informações relevantes a respeito de formas de organização de trabalho que podem ser benéficas aos trabalhadores, permitindo-lhes maior independência, lucro com sua atividade, preponderância de direitos, segurança, qualidade de vida e libertação das típicas estruturas capitalistas nas quais grandes empresas são detentoras dos meios de produção. As formas de organização analisadas – autogestão, cooperativismo de plataforma e teletrabalho – abarcam três opções distintas de experimentar de forma benéfica aos trabalhadores os efeitos das novas tecnologias.

Na autogestão, propõe-se que o próprio trabalhador também seja o detentor dos meios de produção, ou seja, simultaneamente trabalhador e administrador. Enquanto, no cooperativismo de plataforma salienta-se a desnecessidade de uma grande empresa fazer a conexão entre trabalhadores e consumidores, devendo os próprios prestadores se organizarem em cooperativas e deter o meio de conexão (sites, aplicativos), disto derivando maiores lucros e melhores condições de trabalho. Por fim, no teletrabalho frisa-se a possibilidade de usufruir da clássica relação de emprego, porém à distância, fora da sede da empresa. Logo, permitindo-se ao trabalhador maior flexibilidade quanto ao local de realização de seu trabalho, bem como diminuição de gastos e tempo dispendidos com deslocamento de sua residência até o seu local de serviço.

Verifica-se que se as tecnologias não tornarem melhor a vida dos seres humanos, mas apenas enriquecerem uma pequena parcela da humanidade, claramente estas estão sendo mal utilizadas. Hoje em dia, isto está ocorrendo na Indústria 4.0. Observa-se que as relações laborais estão sendo aviltadas em razão das novas tecnologias, poucas grandes empresas controlam os meios de conexão (sites, aplicativos) nos quais podem os trabalhadores oferecer

seus produtos/serviços aos consumidores. Além disso, estas empresas recebem altos valores apenas por facilitar esta conexão, enquanto os trabalhadores recebem pagamentos ínfimos, bem como arcam com todas as responsabilidades atinentes às relações de trabalho autônomo.

Por último, ressalta-se que o Estado tem o importante dever de por meio das normas legais impedir a precarização da relação laboral, conforme ocorrido no Brasil, por exemplo, ao impedir (ao menos em teoria) a retração nos direitos dos empregados em regime de teletrabalho em relação aos empregados que atuam no interior (prédio/sede) das empresas. No entanto, o Brasil tem permitido ataques às relações de emprego com a flexibilização de normas protetivas por meio da Reforma Trabalhista, sendo esta mais uma demonstração da perversidade com a qual estão sendo tratadas as relações de trabalho hodiernamente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 5.764/1971: define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível na URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.949/1994: acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível na URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 12.690/2012: dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível na URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017: altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível na URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GUTIERREZ, Gustavo Luiz. **Autogestão de empresas: considerações a respeito de um modelo possível.** Disponível na URL: http://www.scielo.br/pdf/rae/v28n2/v28n2a02.pdf. Acesso em 15 de junho de 2019.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma - Contestando a economia do compartilhamento corporativa.** São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

WEBERING, Susana Iglesias. **Autogestão e cooperação em uma perspectiva cooperativista e sistêmica: o contexto cooperativo espanhol e brasileiro.** Disponível na URL: http://www.producao.ufrj.br/index.php/en/theses-and-dissertations/doutorado/2014-1/69--60/file. Acesso em 13 de junho de 2019.

VILLATORE, Marco Antônio Cesar; ZIPPERER, André Gonçalves. Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), o teletrabalho e a prestação de serviços através da intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas (crowdworking). In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; STÜRMER, Gilberto. (Org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 133-149.