

# EU, O ROBÔ E O TRABALHO EM MUTAÇÃO: ANTES, AGORA E DEPOIS

Antonio Carlos Aguiar

## Direito Digital

*A percepção do tempo é fruto do problema fundamental da “consciência”: a compreensão da transitoriedade. O que no Oriente é conhecido como a “impermanência” se constitui no mais importante componente do discernimento e da estrutura do pensamento. A relação de causa e efeito é toda ela sustentada pela percepção da passagem do tempo. Não há nada mais racional do que a noção de tempo. Ela é o instrumento maior do pensamento e, ao mesmo tempo, seu maior obstáculo. Sua utilidade é tão grande quanto à limitação que nos impõe. Nossa mais sólida referência e também nossa maior ignorância*

Nilton Bonder<sup>1</sup>.

O Direito se desenvolve na medida em que as necessidades sociais obrigam o seu desdobramento, o que ocorre em razão de um fenômeno que o caracteriza há séculos, que é a sua intensa e contínua proliferação. Tal fenomenologia se encontra presente de maneira clara e incontestada na criação do Direito Digital, à vista da profusão de novos institutos que se prospectam ao seu redor e com influência importante no seu conteúdo, bem como em razão da renovação aplicativa de outros conceitos já existentes e solidificados, provenientes nas mais diversas áreas, inclusive do Direito do Trabalho.

O pensamento jurídico relacionado ao Direito Digital se altera e transforma desta maneira, por intermédio de alternativas viáveis e eficazes para lidar com as inovações inerentes ao mundo jurídico digital, como, por exemplo, com os aplicativos de toda ordem, que, conforme exaustivamente explicado

1 BONDER, Nilton. Sobre Deus e o sempre. Editora Rocco, Rio de Janeiro, 2011, p. 19.



Nilton Bonder

Advogado; Especialista em Direito do Trabalho pela USP; Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP; Sócio do escritório de advocacia Peixoto & Cury Advogados; Diretor Cultural do SINSA (Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro); Titular da Cadeira 28 da Academia Paulista de Direito do Trabalho; Pesquisador do GETRAB (Grupo de estudos sobre Direito do Trabalho) - USP;

no decorrer deste estudo, alteram formas, condições e a natureza jurídica e financeira dos negócios, desaguando numa enxurrada de novos institutos e siglas, trazendo consigo alterações significativas no “viver e conviver em sociedade”, circunstância que se observa em simples e corriqueiros exemplos: *Internet Banking*<sup>2</sup>, WAP<sup>3</sup>, VoIP<sup>4</sup>, HDTV<sup>5</sup>, com interferência direta em garantias jurídicas fundamentais, como os consagrados direito à privacidade, à proteção do direito autoral, de imagem, à segurança, à informação, à propriedade intelectual e tantos outros.

Quando se fala em desmembramento jurídico, sob a perspectiva autorizativa com relação à criação de um novo ramo do Direito, são exigidos, obrigatoriamente, requisitos formadores e elementares à concretude dessa subdivisão jurídico-estrutural e conceitual, a partir de um suporte factível e socialmente necessário para viabilização técnica da sua inserção independente no ordenamento jurídico. Portanto, imprescindível que essa divisão se revista de **autonomia**, seccionada

2 Internet banking. É um banco online, onde são realizadas operações diretamente pelo cliente em sua conta, sem ter de ir até uma agência bancária, como pagamento de contas, transferências, investimentos, por meio do computador ou smartphone.

3 WAP é a sigla inglesa de Wireless Application Protocol, que em português significa Protocolo para Aplicações Sem Fio. WAP é uma tecnologia que permite aos aparelhos portáteis (telefones celulares, PDAs e outros) o acesso à Internet.

4 VoIP ou Voz sobre Protocolo de Internet, é uma tecnologia que permite a transmissão de voz por IP (Protocolos de Internet), ou seja, transforma sinais de áudio analógicos, como em uma chamada, em dados digitais que podem ser transferidos através da Internet.

5 HDTV é a sigla em inglês de High-Definition Television, que em português quer dizer "Televisão de Alta Definição". Consiste em um sistema digital de transmissão de dados televisivos, com uma resolução superior aos dos formatos tradicionais.

da seguinte maneira: (i) autonomia legislativa; (ii) autonomia doutrinária; e (iii) autonomia didática.

Em primeiro lugar, não há como duvidar que, no caso do Direito Digital, a autonomia legislativa está presente. Afinal, na atualidade há uma considerável plêiade de normas regulando os mais diversos assuntos relacionados ao Direito Digital, como, por exemplo, o Decreto nº 7.962/2013, que trata do Comércio Eletrônico.

A mais importante e emblemática dessas normas, porém, encontra-se registrada na Lei nº 12.965, de 23 de Abril de 2014, que regulamenta o chamado Marco Civil da Internet, que disciplina o uso da Internet, a partir da instituição de princípios, garantias, direitos e deveres, evidenciando no seu artigo art. 2º, que o fundamento do dispositivo legal é o respeito à liberdade de expressão, retratando no seu inciso II, textualmente, a Internet como uma garantia própria aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da **cidadania** em meios digitais (grifamos).

Sob viés distinto, também é evidente a autonomia doutrinária da disciplina, visto que sua análise e seu estudo são absolutamente vastos e intensos. Isso no mundo inteiro, e, em particular, no Brasil, possuindo ampla bibliografia e princípios próprios que lhe são característicos. Toda literatura descrita no presente estudo é uma prova “viva” disso.

Outro detalhe principiológico, formador do Direito Digital, diz respeito à sua proximidade com do Direito Consuetudinário. Dada à velocidade de mudanças que acompanha seus elementos integrativos, há uma maior distância, inclusive lógica, entre a matéria e o Direito Codificado, por sua natureza, que é avessa à

constante e rápida atualização. Desse modo, o Direito Digital se apresenta como disciplina vinculada, em maior grau, aos usos e costumes da sociedade, sendo por eles informados e a eles informando. Os elementos que estão a amparar o Direito Digital são, por isso mesmo, a generalidade, a uniformidade, a continuidade, a durabilidade e a notoriedade ou publicidade.

Para que esses elementos se ajustem ao Direito Digital, Patricia Peck destaca que “deve-se levar em conta o fator tempo, elemento de fundamental importância para um mundo em que transformações tecnológicas cada vez mais aceleradas ditam, de modo mais intenso, as transformações no próprio funcionamento da sociedade, determinando a importância de duas práticas jurídicas no Direito Digital, a analogia e a arbitragem”<sup>6</sup>.

Essa velocidade é peça fundamental na aplicabilidade e fundamentação do Direito Digital (e, portanto, em seu estudo), uma vez que, no mais das vezes, quando analisado tema relacionado à disciplina, sequer há tempo para solidificação de uma jurisprudência sobre o assunto, o que torna qualquer decisão ou entendimento obsoleto e em desuso rápido demais.

Recente exemplo apto à demonstração dessa mutabilidade jurídica derivada da natureza do Direito Digital – e já, por meio dele, adentrando na relação entre a disciplina e o Direito do Trabalho, que dá, sob a perspectiva do presente estudo, ensejo à proposição de um Direito Digital do Trabalho – é a questão, amplamente discutida e divergente no bojo da Justiça do Trabalho, da existência ou não de relação de emprego entre o Uber e seus

motoristas. Afinal, quais critérios servem à aferição da presença, na relação jurídica existente entre esses agentes sociais, dos requisitos da relação de emprego, desde sempre elencados na CLT, quais sejam: (i) a prestação por pessoa física; (ii) a pessoalidade na atividade exercida; (iii) a atuação laboral habitual; (iv) a subordinação do trabalhador ao ente empresarial contratante; e (v) a onerosidade da prestação contratada? A novidade da temática é tanta que resulta em inegável insegurança jurídica: enquanto o juízo da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, ao julgar o processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, concluiu pela inexistência de subordinação dos motoristas ao Uber, afastando a relação de emprego entre as partes, o juízo da 33ª Vara do Trabalho da mesma cidade, em situação análoga, na condução do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, caracterizou o vínculo jurídico-laboral. Aliás, em São Paulo/SP, essa última vertente também foi consagrada pelo juízo da 13ª Vara do Trabalho, no âmbito do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Caberá, então, aos Tribunais Superiores o exercício de suas tarefas atinentes à uniformização de entendimentos, de modo a consolidar, minimamente, um posicionamento institucional acerca do tema, evitando-se as temidas decisões contraditórias e conflitantes. Não se sabe, todavia, quanto tempo demorará até que se trace um caminho minimamente concreto e que atribua certa segurança jurídica à matéria.

É fato, porém, que a alteração legislativa e jurisdicional jamais conseguirá acompanhar a velocidade das modificações relacionais socialmente introduzidas pelo Direito Digital. Por isso mesmo, a generalidade é uma das características principais da disciplina, haja vista

6 PINHEIRO, Patricia Peck. *Direito Digital*. Saraiva, São Paulo, 2016, p. 79-80.

que a razoabilidade de um comportamento repetitivo serve de escopo para resolução de demandas a respeito de determinado assunto, mesmo diante da inexistência de norma que regule aquele comportamento. Daí o viés aplicativo do Direito Costumeiro no seu cotidiano.

Outra característica introduzida pelo Direito Consuetudinário ao Direito Digital, lembra Patricia Peck, é a uniformidade, ressaltando que “se um consumidor tem uma decisão favorável contra um *site* que lhe vendeu algo e não colocou claramente um contato direto para reclamações em suas páginas, então é recomendável que todos os outros *sites* com problemas semelhantes procurem adaptar-se a tal posicionamento, a fim de que não sofram as mesmas sanções”. Lembra, ainda que “a morosidade causada pela não aplicação desses preceitos incentiva a elitização e o casuísmo, faz com que os mais fracos fiquem marginalizados perante a Justiça e não incentiva os consumidores a buscarem seus direitos. Por isso a continuidade é importante, ou seja, essas decisões devem ser repetidas ininterruptamente, dentro de um princípio genérico e uniforme”<sup>7</sup>.

Mais um princípio inerente ao Direito Digital é o da durabilidade, que serve para consolidar a crença no uso da prática digital, que se conserva mediante a consolidação de conceitos jurídicos de segurança na efetivação de toda e qualquer transação e/ou negócio que se concretizem neste universo digital.

Em complementação e extensão ao princípio anterior, tem-se a notoriedade, que, para fins de Direito Digital, traz à tona

até entendimento diferenciado daquele que normalmente é aplicado nas relações empresariais submetidas à arbitragem, método moderno e crescente de resolução de conflitos em âmbito extrajudicial.

Explica-se: a arbitragem tem como um dos pilares de sustentação para a sua escolha numa resolução de conflito, em vez do Poder Estatal, o segredo, de um lado, cada vez mais buscado pelos entes empresariais, em busca da preservação do sigilo de suas informações econômicas e comerciais e, do outro, progressivamente mais raro, em razão da propagação mundial e imediata de dados a partir das publicações virtuais. Desse modo, enquanto no Judiciário prevalece a regra da publicidade dos litígios que lhe são submetidos, a arbitragem, se assim ajustado entre as partes (e geralmente o é), conta com o sigilo do procedimento, de modo que a lide não prejudique a imagem de qualquer dos envolvidos. Prevalece, então, em âmbito arbitral, uma escolha particular e exclusiva das partes quanto à confidencialidade.

Mas há, aqui, uma aparente contradição. Afinal, acima se evidenciou que uma das práticas jurídicas relacionadas ao Direito Digital é a utilização da arbitragem para resolução célere e apropriada de conflitos, mas, aqui e agora, se apresenta como um dos princípios da disciplina a notoriedade, em geral não verificada em âmbito arbitral. Haveria, então, um paradoxo entre a adequação da utilização da arbitragem e, ao mesmo tempo, a necessidade de publicidade das circunstâncias relacionadas ao Direito Digital?

Segundo Patricia Peck, “as decisões arbitrais devem sempre ser tornadas públicas, para que sirvam de referência aos casos

7 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva, São Paulo, 2016, p.80.

seguintes e diminuem a obsolescência de decisões tomadas exclusivamente no âmbito do Judiciário – o que no Brasil significa tomar por base decisões de questões que começaram a ser discutidas há pelos menos cinco anos, um tempo que pode ser fatal em uma época de velozes transformações como essa em que vivemos”<sup>8</sup>.

Cumpra evidenciar, todavia e em complemento às razões de velocidade e atualidade então evidenciadas, o fato de inexistir juridicamente qualquer conflito na situação posta em exame, na medida em que a Lei Geral de Arbitragem, nº 9.307, de 23 de Setembro, de 1996, nada dispõe quanto ao regime da confidencialidade, apenas faz referência explícita quanto ao dever de discrição dos árbitros (art. 13, § 6º) deixando à livre escolha das partes as regras essenciais do procedimento. A confidencialidade não é, portanto, requisito fundamental da arbitragem, consubstanciando-se, na realidade, em uma questão efetivamente relacionada à estruturação do procedimento, diante da autonomia de vontade das partes, pressuposto fundamental para convencionar a arbitragem.

Logo, em razão da natureza do litígio ou do seu objeto (como nos casos que envolvam fato relevante), o sigilo pode ser relativizado, admitindo-se certo grau de publicidade, até para uma maior transparência em prol da comunidade arbitral, de modo a conferir maior *accountability*<sup>9</sup> aos

8 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva, São Paulo, 2016, p.80-81.

9 *Accountability*, palavra inglesa sem uma tradução literal para o português, relaciona-se a um conceito da esfera ética com significados variados, utilizado para fins de governança, prestação de contas e

Tribunais Arbitrais e legitimidade nas decisões arbitrais, concomitantemente à expansão do conhecimento dos efeitos do próprio instituto da arbitragem, possibilitando, por consequência, a entrada de novos *players*, como os “digitais”<sup>10</sup>.

Feita esta (necessária) distinção, avancemos mais. Outro relevante princípio relacionado ao Direito Digital é o *pacta sunt servanda*. Assim, os contratos fazem lei entre as partes e devem ser respeitados, obrigando o cumprimento dos seus termos, desde que, claro, estejam em conformidade com as regras e normas pertinentes e condizentes à sua aplicação.

Importante destacar que “no caso de problemas específicos da Internet, o Direito Digital tem por base o princípio de que toda relação de protocolo hipertexto-multimídia, por ação humana ou por máquina, gera direitos, deveres, obrigações e responsabilidades. Logo, seja aplicando as leis atuais (Código Civil, arts. 107 e 122, que traduzem a manifestação de vontade válida), seja recorrendo ao mecanismo de analogia, dos costumes e dos princípios gerais do direito, o Direito Digital tem o dever de regulamentar essas relações e intermediar os conflitos gerados por elas. Pelos motivos expostos, reiteramos que o Direito Digital não se limita à Internet, sendo a própria evolução do Direito onde a Internet é um novo recurso

.....  
responsabilidade civil.

10 Neste sentido importante verificar as lições de Gustavo Justino de Oliveira e Caio Cesar Figueiroa em artigo denominado Arbitragem com o Poder Público: da confidencialidade à publicidade e transparência do procedimento arbitral, à luz da lei Federal 13.129/15. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI231512,11049-Arbitragem+com+o+Poder+Publico+da+confidencialidade+a+publicidade+e>. acessado em 21/01/2017, às 13:58.

que deve ser juridicamente atendido, como todas as outras inovações que estejam por vir <sup>11</sup>” (os grifos são nossos).

Desse modo, concluindo, ainda com espeque nas palavras de Patricia Peck<sup>12</sup>, tem-se que as características do Direito Digital são: celeridade, dinamismo, auto-regulamentação, pequena quantidade de leis, base na prática costumeira, uso da analogia como critério hermenêutico relevante e solução por arbitragem, não pertencendo a um ordenamento único, pois tem alcance global e se adapta às leis internas de cada país de acordo com as regras gerais e com os princípios universais do direito como *boafé, suum cuique tribuere, neminem laede e honeste vivere*<sup>13</sup>.

## Eu, o Robô, o 12º Camelo e o Direito do Trabalho 2.0

Depois de acompanhar o processo evolutivo do Mundo Virtual/Digital, da sanha darwinista que o acompanhou nesse interregno, dos riscos e oportunidades advindas desse universo tecnológico e do surgimento do Direito Digital, resta agora trabalhar com sua aplicação no Mundo do Trabalho, com todos os desdobramentos de ordem prática, simbólica e estrutural que são impregnados no dia a dia dos relacionamentos

11 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva, São Paulo, 2016, p.81-82.

12 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva, São Paulo, 2016, p.82

13 Estas três expressões do latim traduzem os três princípios basilares do Direito: *suum cuique tribuere* significa “dar a cada um o que é seu”; *neminem laede* significa “a ninguém lesar”; e *honeste vivere* significa “viver honestamente”.

laborais, desenhando-se, para uma melhor compreensão e análise, 03 (três) círculos explicativos que se entrelaçam:

- (a) substituição da mão-de-obra humana por robôs;
- (b) convívio sócio-laboral entre novas tecnologias com empresas, robôs e trabalhadores; e
- (c) como lidar com a pós-integração geradora de novos conceitos relativos a um maior tempo de ociosidade: como “educar e/ou treinar para o *não trabalho*”.

O desenho em círculos que se entrelaçam, serve para representar um sistema que se amolda ao Mundo do Trabalho e sua integração com o Direito Digital no/do Trabalho. Para essa metodologia, valemo-nos da teoria dos sistemas de Luhmann, com a qual passamos a estudar e discutir a necessidade ou não de introdução de mais um elemento dentro do sistema hoje existente do Direito do Trabalho tradicional.

Essa “irritação” sistêmica sugerida pela intersecção programática dos círculos que compõem o a estrutura jurídica trabalhista – objeto deste estudo – se sustenta de maneira lúdica e prática (diria até bem humorada), por meio da apresentação de uma interessante parábola apresentada por Luhmann, relacionada à adição ou não, em uma determinada situação, de mais um elemento, na verdade, um camelo (décimo segundo) para que se possa decidir sobre a divisão de determinados bens. Daí o porquê da sua utilização subsidiária neste momento, ou seja, para bem estruturar a pesquisa e motivação do presente estudo, independentemente de um aprofundamento científico quanto à

necessidade (ou não) de um desdobramento criativo do Direito do Trabalho.

Vamos à história.

“Um rico beduíno estabeleceu a sucessão por testamento a seus três filhos. A partilha foi estabelecida em torno de seus camelos. O filho mais velho, Achmed, deveria receber a metade. O segundo filho, Ali, ficaria com um quarto do previsto. O filho mais novo, Benjamin, teria apenas um sexto. Essa disposição, a princípio, parece resultar numa divisão desigual, arbitrária e injusta. Porém, ela corresponde mais exatamente ao valor proporcional dos filhos sob a perspectiva histórica de perpetuação do clã, e esta corresponde precisamente à alegria do pai com o nascimento de cada um deles: o segundo filho seria privilegiado somente no caso de o primeiro morrer sem deixar descendente varão etc. Daí a proporção de diminuição das partes. Entretanto, e devido a imprevistos, o número total de camelos foi reduzido consideravelmente antes da morte do pai. Assim, quando ele morreu, restavam apenas onze camelos. Como deveriam dividir? Ali reivindicou sob protesto, seu privilégio de filho mais velho, ou seja, seus seis camelos. Porém, isto seria mais que a metade. Os outros, por isso, protestaram. O conflito foi levado ao juiz, o qual fez a seguinte oferta: eu ponho um camelo meu à vossa disposição, e vocês restituírem-me-ão, se Alá quiser, o mais rápido possível. Com doze camelos a divisão ficou simples. Achmed recebeu a metade, quer dizer, seis. Ali recebeu seu quarto, ou seja, três. Benjamin não foi prejudicado recebendo seu sexto, ou seja, dois. Assim os onze camelos foram divididos e o décimo segundo pôde ser devolvido <sup>14</sup>”.

14 LUHMANN, Niklas. A Restituição do Décimo Segundo Camelo: Do sentido de uma Análise Sociológica

O que indaga Luhmann é se o décimo segundo camelo seria necessário. Segundo ele a divisão confirma, como operação do sistema, a indivisibilidade do mesmo. Isso conduziria ao raciocínio de que o camelo desempenha uma função simbólica que expressa uma ‘mais valia’ para o sistema: existe sem existir! Ele (o camelo) tornou possível a operação de divisão, cujo resultado se processaria igualmente sem sua presença física. O décimo segundo camelo, nessa conformidade, revela o fechamento operacional e, ao mesmo tempo, por mais paradoxal que possa parecer, a abertura do sistema jurídico, na exata medida em que, ao operacionalizar sem que ele tenha sido nele introduzido, há, necessariamente, dele ser considerado como um elemento externo, uma referência, do mesmo modo que se admitida a hipótese de que sem o camelo o sistema não funciona, a clausura organizacional imporá a sua inserção, sob pena do sistema não ser operacionalizado<sup>15</sup>.

O Direito Digital é o décimo segundo camelo do Direito do Trabalho.

Desse modo, toda a proposta aqui estruturada passa pela inserção do “décimo segundo camelo”, não se discutindo, aqui, nenhum posicionamento doutrinário acerca

do Direito. In: Niklas Luhmann: Do Sistema Social à Sociologia Jurídica. ARNAUD, André-Jean e LOPES JR, Dalmir (Orgs.). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

15 TOMAS, Carlos Alberto Simões. O DÉCIMO SEGUNDO CAMELO DE LUHMANN E O § 3º DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA ACRESCIDO PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45: INCONSTITUCIONALIDADE A PARTIR DE UMA VISÃO EXTRADOGMÁTICA DO DIREITO TENDO COMO PARADIGMA A ALOPOIESE JURÍDICA. Revista Brasileira de Direito Constitucional - Nº 6 - Jul./Dez - 2005, p. 194. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/viewFile/281/274>, acessado em 21/01/2017, às 14:29.

da existência ou não de uma nova ramificação do Direito do Trabalho, além do que existe hoje, ou seja, Individual e Coletivo, que, eventualmente, poderia ser denominada de Direito do Trabalho 2.0. Considerar-se-ão, aqui, as implicações efetivas deste Mundo Digital nos relacionamentos ligados ao Mundo do Trabalho, apresentando-se alternativas e soluções vinculadas à estrutura atual, mas com um olhar diferenciado aos atores existentes, exigindo-lhes um comportamento diferente, de acordo com as necessidades que acompanham essa formação digital, em conformidade com os três círculos acima indicados. Vamos, então, ao primeiro.

### **Eu e o “trabalho” que me dá esse robô (da substituição da mão de obra humana por robôs)**

O primeiro círculo relaciona-se à substituição da mão de obra humana por meios tecnológicos. Para entender como e porque se dá a formação desse círculo e, a partir de então, vislumbrarem-se alternativas para um novo desenho socialmente mais representativo, há de se compreender como ele é atualmente delineado.

Com esse objetivo, vale a pena evidenciar o tema por meio de “iluminação cultural”, irradiada em artigo de autoria de Celso Ming, publicado no jornal o Estado de S. Paulo, no qual destaca que “não são os chineses que estão roubando postos de trabalho em todo mundo. A dispensa em massa de mão de obra é consequência da nova arrumação do sistema produtivo. Não acontece apenas porque a indústria está robotizando. Acontece, cada vez mais, porque a tecnologia de quarta

geração é altamente poupadora da mão de obra. As operações dos bancos são cada vez mais eletrônicas, com menos agências e menos pessoal. Não à toa que o prefeito de São Paulo quer transformar antigas agências bancárias em creches. O comércio eletrônico está dispensando lojistas e almoxarifes. Nos Estados Unidos, caminhões começam a rodar sem motorista e as próprias montadoras preveem que, em quatro anos, os veículos sem condutor estarão disseminados. Essa é a tendência sem volta (...) <sup>16</sup>” – grifamos–.

Todo esse progresso tecnológico, como bem retratado por Ming, tem como fundamento uma otimização econômico-financeira que visa lucro ao capital e, por óbvio, o desemprego lhe segue numa sequência imediata e sistêmica, como num traço uníssono e constante a desenhar esse círculo. Agregue-se, a esse fenômeno, outro, próprio da essência da acumulação capitalista contemporânea, sustentáculo do consumismo moderno, que é a efemeridade de tudo, de relacionamentos a coisas, prática que traz consigo a exigência de um sucateamento cada vez mais rápido dos ciclos tecnológicos, de modo a manter a roda de consumo ativa. Destaque-se: essa lógica de acumulação não é exclusividade das sociedades de capitalismo desenvolvido, avançando, até, como bem destaca Gilberto Dupas, sobre os mercados mais pobres: “miseráveis africanos utilizam celulares reciclados e recarregados por baterias transportadas em bicicletas; e latas de leite condensado, com fita vermelha pintada,

16 MING, Celso. O trabalho em mutação. Jornal O Estado de S. Paulo, Caderno de economia B2, Domingo 15 de Janeiro de 2017.

são promovidas a presentes de aniversário<sup>17</sup>”.

Acrescente-se a essa alteração promovida socialmente pelo Capital o fato de que também o trabalho mudou diante de toda essa transformação sócio-cultural-consumista, própria da sociedade líquida de que nos falava Bauman. Há uma modificação do trabalho cujo protótipo era a manufatura (trabalho sobre bens materiais) para um trabalho cujo novo núcleo é a relação de serviço, passando ele a incidir mais sobre sinais do que sobre coisas. Com essa alteração, “mudam as regras da sua *organização e coordenação*. Neste tipo de perspectiva, entende-se a relação salarial como uma forma institucional adaptada a um determinado protótipo de trabalho. Perante a transformação deste protótipo, é, portanto, necessário prever progressivamente novas formas institucionais de proteção do trabalhador. Em resumo, a relação salarial não se desestabiliza apenas devido às transformações do capital, mas também devido à transformação do trabalho”<sup>18</sup>.

Sendo assim e de acordo com esse volume mutante no Mundo do Trabalho, em razão do avanço tecnológico, estão na ordem do dia, primeiro, a proteção do emprego (trabalho) e, depois, a manutenção dos valores que lhe dão sustentação e garantem a cidadania.

O progresso e o avanço tecnológico são inexoráveis. Não há como e nem por que barrá-los. A questão que fica é como minorar eventuais efeitos perversos que o

acompanham especialmente para aqueles socialmente mais fragilizados.

Obviamente, não há como defender medidas interventivas voltadas à repressão do desenvolvimento tecnológico. Nem se especule a hipótese de se atuar do modo como fizeram as guildas e artesãos em tempos alhures ao perseguirem os inventores ou destruírem as máquinas, nem mesmo defender a volta do “homem do gelo”, com a criação de empregos, em detrimento da produção de refrigeradores, situação recordada em artigo, pelo professor de economia da universidade de Washington, T. Norman Van Cott<sup>19</sup>:

Uma de minhas memórias mais antigas é o homem do gelo entregando grandes blocos de gelo no pequeno apartamento dos meus pais no sul da Califórnia. O gelo era depositado na “caixa de gelo” dos meus pais e mantinha a comida fresca. Congelada? Não, apenas fresca. Claro, o gelo não durava para sempre. Ele derretia e escorria por um ralo para uma panela no fundo da “caixa de gelo”. A panela tinha que ser esvaziada regularmente para evitar que a água transbordasse para o chão da cozinha. Uma vez que o gelo tivesse derretido o suficiente, o homem do gelo aparecia com outro grande bloco de gelo.

Minhas memórias da “caixa de gelo” são breves porque meus pais logo compraram um refrigerador elétrico. Assim como muitas outras pessoas. Como resultado, os empregos dos homens do gelo desapareceram. Ou, na linguagem de políticos e analistas, os refrigeradores e seus produtores

17 DUPAS, Gilberto. *Desafios da sociedade Contemporânea*. Editora Unesp. São Paulo, 2014, p. 155.

18 SUPIOT, Alain, et al. *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora. Coimbra. 2003, p. 84.

19 Disponível em: <http://aleconomico.org.br/o-emprego-do-homem-do-gelo-foi-destruido-otimo/>. Acessado em 11/03/2017, às 11:49.

“destruíram” os empregos dos homens do gelo.

No entanto, a maioria de nós diria que os americanos estavam/estão em melhor situação como resultado da refrigeração eletrônica. E os homens do gelo? Passaram para a produção de refrigeradores? Provavelmente não. O mais provável é que eles tenham seguido para a escolha seguinte entre suas oportunidades de emprego; e o próximo melhor é exatamente isso: o próximo melhor. Em outras palavras, os homens do gelo perderam. O homem do gelo recebeu uma fatia menor de um bolo econômico maior. Uma subida na maré econômica não necessariamente levanta todos os navios.

Não se está, aqui e por óbvio, evidenciando ou enaltecendo nenhum viés de vitimização. Ao contrário: o que se busca e exige é a atenção jurídica, não necessariamente protecionista, mas, sobretudo, compensatória, sobre o desdobramento das consequências sociais das mudanças no ciclo tradicional de trabalho em que estava inserida a atividade laboral do trabalhador antes da alteração da organização social havida. Com base no alicerce de sustentação sedimentado no emprego tradicional e focado num trabalho operacional, braçal e de baixo conteúdo educacional.

Para isso, há de se ter presente, por parte dos representantes dos trabalhadores – e aqui o arco representativo contempla o Estado, os Sindicatos e os demais entes representativos – um critério de atuação não somente sob demanda instalada, mas, antes, uma atuação estratégica de natureza preventiva, para que não se dê apenas depois da consolidação das mudanças.

### ***Uma representação circular: disruptiva e criativa dos trabalhadores. Novos elementos de (para) composição negocial no Direito do Trabalho 2.0.***

a) Primeiro círculo: substituição da mão de obra humana por robôs

Os avanços tecnológicos não param. Não vão parar. Eles são, como alertado por Ming, “uma tendência sem volta”. A efemeridade consumista também tende a aumentar. A busca por soluções ativadas no barateamento da produção, igualmente. E, como consequência, levará, de modo inevitável, à crescente e infinita substituição da mão de obra por máquinas, tanto nos serviços operacionais, como nos intelectuais. Fechar os olhos às mudanças, vitimizar-se, buscar algo ou alguém para colocar a culpa, ou, pior, pretender que velhos mecanismos de protesto sejam trazidos à frente de batalha para enfrentamento desse novo, na expectativa de que eles, “desta vez”, tenham êxito, além de irracional e ilógico, revelam-se pura perda de tempo ou mesmo sinônimo de *insanidade*, como se verifica na frase que dizem ter sido proferida por Albert Einstein, segundo a qual “insanidade é continuar fazendo sempre a mesma coisa e esperar resultados diferentes”<sup>20</sup>.

O resultado “mais eficiente” encontrado neste tipo de “luta” é, no mais das vezes, apenas o reconhecimento de uma “boa intenção”, revelada por práticas advindas de movimentos sociais (aqui o espectro é amplo) que desenvolvem seus esforços por meio de instrumentos desatualizados e, por isso

20 Disponível em: <https://pensador.uol.com.br/frase/NjY1NDYw/>. Acessado em 11/03/2017, às 12:01.

mesmo, com eficiência limitada, algo parecido com o que acontece com o atual fenômeno da resistência presente nas bactérias provocada pelo uso de antibiótico. Cada dose se apresenta como uma bela chance para que as bactérias resistentes cresçam e apareçam.

O antibiótico mata ou paralisa os exemplares que não possuem a marca da resistência. Isso sempre acontece, em qualquer infecção. “O problema é quando o paciente está debilitado, como quem se encontra numa UTI, quando a bactéria cai na corrente sanguínea, como ocorre nos cortes infeccionados, então, sem freios, a turma de micróbios restante começa a se reproduzir. Uma única bactéria deixa nada menos do que 16,7 milhões de herdeiros, em 24 horas. Nessa situação, o quadro típico é o do paciente que começa a melhorar após as primeiras doses de antibiótico; em seguida, tem uma recaída fatal”, como bem ensina o infectologista Antonio Carlos Campos Pignatari, professor da Escola Paulista de Medicina<sup>21</sup>.

Nesta mesma linha se colocam algumas práticas, ainda que pouco ortodoxas, encontradas na Justiça, norteadas por aquilo que se denomina de ativismo judicial (não se arbitrando aqui qualquer juízo de valor quanto à sua aplicação), que, ao final, traduzem-se, no mais das vezes, numa singela *recompensa* financeira (muito menor do que os valores econômicos e éticos inerentes ao emprego) por uma perda irreversível e imaterial. Em outras palavras, monetarização daquilo que não pode ser medido em pecúnia.

Um bom exemplo disso se vê nas decisões proferidas pelo Judiciário

21 Disponível em: <http://super.abril.com.br/ciencia/antibioticos-x-bacterias-a-corrída-do-seculo/>. Acessado em 12.03.2017, às 14:33.

Trabalhista que obrigavam que as demissões em massa sejam precedidas de negociação coletiva (a reforma trabalhista alterou esse entendimento jurisprudencial). Não havia previsão legal para tanto, porém a “regra” imposta pelo Poder Judiciário era clara: determinar-se a realização de uma negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores. Objetivo/boa intenção: estancar as demissões. Essa determinação, em geral, todavia, se prestava apenas à compensação financeira pela perda (irremediável) dos empregos, na medida em que sela institucionalmente a prática do *Downsizing*<sup>22</sup>, ou seja, chancela uma estratégia financeira-empresarial prévia e decididamente tomada. Neste momento, o que sobrava era tão somente uma discussão mecânica do “como”, ou seja, da maneira de executá-la, e, se possível, do quanto se angariar a título de “trocados indenizatórios” como meio de compensação. Os empregos, irremediavelmente, já não existiam mais.

Aqui e por isso mesmo, como uma nova e eficiente vacina às bactérias econômicas atualmente enfrentadas por ineficazes *antibióticos jurídicos*, aparece o Direito do Trabalho 2.0.

O Direito Digital, como destacado anteriormente, se fundamenta, especialmente, nos seguintes princípios: generalidade, uniformidade, continuidade, durabilidade e a notoriedade ou publicidade, e, ainda, alicerça-se nas suas tomadas de decisão no *modus operandi* do Direito.

22 O Downsizing, que em português significa “achatamento”, é uma técnica conhecida em todo o mundo e que visa a eliminação de processos desnecessários que engessam a empresa e atrapalham a tomada de decisão, com o objetivo de criar uma organização mais eficiente e enxuta possível. Numa palavra: desemprego.

Ora, todos, absolutamente todos, esses princípios encontram assento operacional em uma negociação coletiva de trabalho, ocasião em que os atores têm maior liberdade e efetividade para desenhar e contratar condições de trabalho (vigentes e não pretéritas ou oriundas de um contrato de trabalho rescindido) de maneira criativa. Ainda mais depois da mudança estrutural havida na legislação trabalhista, no que comporta a supremacia do negociado sobre o legislado.

Resta saber como. Neste caso, alguns pontos de observação têm de obrigatoriamente ser destacados, uma vez que a “representação sindical tradicional” não é suficiente a esse “enfrentamento digital”. O Direito do Trabalho 2.0 exige entes sindicais nesta mesma *vibe*<sup>23</sup>.

Toda a operação negocial deve, obrigatoriamente, se pautar por novos direcionamentos transversais de desenvolvimento do trabalho e de eventual “outro” trabalho (alternativo), diante de uma mutação tecnológica. Tem de estar ancorada numa lógica construída numa “economia criativa”, por intermédio da assistência e participação de (eventuais) “novos coletivos de representação”; tudo em rede e virtualmente interligado.

A nova ordem que direciona as formas de contratação digital se desenvolve por meio de ferramentais globais, que se interligam mundialmente, fazendo com que, além de computadores, pessoas em outra parte do planeta, tornem-se “ladrões de empregos

locais”. Pessoas em todo canto do mundo estão adquirindo poder. Para o bem da sociedade, em geral, e para o mal dos tradicionais modelos empregatícios existentes.

Em 2003, cerca de 25 mil declarações de imposto de renda de pessoas residentes e que trabalham nos Estados Unidos da América foram feitas na Índia. “em 2004, esse número chegou a 100 mil. Em 2005, foram cerca de 400 mil”<sup>24</sup>.

Não se está falando de uma simples transação comercial. Está-se diante de informações sigilosas, de pessoas de carne e osso. De cidadãos americanos. De individualidade, intimidade e confidencialidade. Mais do que isso: de uma relação triangular, uma vez que envolve o Estado, como representante de uma sociedade e defensor dos interesses de seus integrantes. Porém, com a intermediação e participação de pessoas de outro país, sem que, necessariamente, o país que as abrigam tenha qualquer tipo de participação na segurança dessas informações. A complexidade que envolve o tema é deveras especial. Contudo, o que mais chama a atenção aqui, é que, no meio deste ambiente tão complexo, de roldão e como “efeito secundário” são perdidos empregos no país de origem, sem que qualquer contrapartida seja apresentada. Não se trata, aqui, de troca entre modelos de contratação. Verifica-se, verdadeiramente, a redução no contingente de empregados; na massa trabalhadora do país.

O exemplo acima está relacionado à intimidade das pessoas, porém, condizente com os bens materiais que elas detêm. Todavia,

23 Vibe positiva é uma doutrina filosófica criada no século XXI, que prega basicamente, uma positive vibration, geralmente abreviada para vibe, ou seja, viver apenas com vibrações positivas, pensando no lado bom da vida. Disponível em: <https://www.significados.com.br/vibe-positiva/>. Acessado em 06/08/2017, às 14:25.

24 FRIEDMAN, Thomas L. O Mundo é Plano. O Mundo Globalizado no Século XXI. Tradução: Cristina Serra, Sergio Duarte, Bruno Casotti e Cristina Cavalcanti. Rio de Janeiro. Objetiva. 2009, p.24.

os impactos deste casamento entre tecnologia e globalização não se limita a bens materiais. Passa, tranquilamente, por vidas de carne e osso. Bom exemplo disso, ainda contido no citado livro de Friedman, diz respeito a um e-mail recebido de Bill Brody, reitor da John Hopkins University:

*Caro Tom, vou dar uma palestra numa conferência médica de formação continuada da Hopkins para radiologistas (já fui radiologista). [...] Tomei conhecimento de fato curioso, que acho que talvez lhe seja interessante. Acabo de descobrir que, em muitos pequenos hospitais (e alguns de médio porte) americanos, os radiologistas estão terceirizando a elaboração de laudos das tomografias para médicos indianos e australianos! Na maioria das vezes, claro, isso é feito à noite (e talvez nos fins de semana), quando o pessoal da radiologia é insuficiente para cobrir a demanda da instituição. Enquanto alguns médicos usam a telerradiologia para enviar as imagens do hospital para casa (ou para Vail ou Cape Cod, imagino), a fim de interpretá-la e fazer seus diagnósticos a qualquer hora do dia ou da noite, na Austrália ou na Índia é dia – de modo que a cobertura, fora do horário comercial, é mais rápida quando as imagens são enviadas para o outro lado do globo. Como as tomografias e ressonâncias já se encontram em formato digital e são disponibilizadas numa rede com protocolo padronizado, não há a menor dificuldade em visualizá-las em qualquer lugar do mundo. [...] Suponho que os radiologistas do outro lado [...] tenham feito cursos nos EUA e obtido licenças e credenciais necessárias. [...] Os grupos estrangeiros que prestam esse tipo de serviço são chamados*

*de “corujas” pelos radiologistas americanos que os contratam.*

Um abraço,

Bill.

Os corujas não necessariamente são robôs, mas nada impede que sejam. Ainda assim, a utilização deles está intrínseca e indissociavelmente relacionada ao Mundo Virtual globalizado.

O que fazer para enfrentar esse novo?

Por certo, não é continuar fazendo mais do mesmo.

Em primeiro lugar, está a **adaptabilidade**.

Sim, há de se adaptar ao novo. Caso contrário, sobra apenas melancolia, uma álea voltada ao saudosismo. Saudades de um passado que não existe mais. De um passado que não tem como retornar e se revigorar, ainda que os ponteiros do relógio sejam atrasados. O tempo mostrado no relógio sequer representará uma ilusão. Não retratará a verdade que dele se espera. O tempo e as horas por ele marcados não são possíveis de aprisionamento temporal. Apenas indicam algo pré-existente. Contudo, esse acontecimento não é sinônimo de presente. Os ponteiros não são fidedignos àquela marcação desejada, haja vista que ela não existe mais. Eles apontam para o hoje; justamente para o novo. Logo, a adaptação é fundamental, sob pena de se ficar preso a um tempo que já feneceu.

Para pôr em prática essa adaptação, há de se passar por um processo (mais um) evolutivo-funcional, por meio de um pragmático e programático movimento educativo-tecnológico. Para tanto, há de se criar uma espécie de incubadora digital dentro das empresas, sob supervisão, acompanhamento e direção do representante

desses trabalhadores: o sindicato profissional. Tudo isso a fim de se repassarem à classe trabalhadora *conhecimentos digitais*<sup>25</sup>, ou seja, um antídoto ao enfrentamento das predadoras novidades do Mundo Virtual no Mundo do Trabalho (essa é a razão de se falar e estudar um Direito Digital do/no Trabalho), para que os trabalhadores estejam preparados para o futuro, que não aceita ou reconhece modelos insertos em tipificação funcional fincada na continuidade de se fazer e continuar fazendo o que sempre se fez ou na credence de que só se pode fazer da forma como inicialmente se aprendeu a fazer. Não se pode ficar aguardando o inevitável, como se ele nunca fosse ocorrer, numa espécie de feitiço do tempo, como se vê no filme<sup>26</sup> que leva o mesmo nome, como se o relógio não fosse um dia registrar correta e inequivocamente esse acontecimento.

Quando se traz à luz a participação os sindicatos, com o objetivo, aqui e para o fim deste estudo, de enfrentamento deste novo digital, não se faz ao acaso ou simplesmente porque “a legislação tradicional” os coloca como representantes legais dos trabalhadores. Não, por certo que não. A intenção é mais abrangente. O que se tem em mira é o alcance

25 Esses conhecimentos não se limitam a entender “novas ferramentas” digitais. Passa pelo entendimento global desse Mundo Virtual; das maneiras como as pessoas e empresas se enxergam e operam; pelos direitos daí imanentes; pelas formas alternativas existentes de lidar (ver oportunidades) desses e nesses novos espaços.

26 Groundhog Day (Feitiço do Tempo, no Brasil; O Feitiço do Tempo. É um filme norte-americano de 1993 dirigido por Harold Ramis. No filme, Murray interpreta Phil Connors, um egocêntrico homem do tempo da TV em Pittsburgh, que durante a abertura do anual Dia da Marmota (2 de fevereiro) em Punsutawney, encontra-se repetindo o mesmo dia várias vezes. Depois de se deixar levar por todas as formas de perseguições hedonistas, ele começa a reavaliar sua vida e prioridades.

a mecanismos funcionais adequados para agir e se movimentar numa “economia criativa”, que vai muito além do tradicional contrato de trabalho padrão. Neste caso, o escopo final é que a atuação do trabalhador passe a ser desenvolvida e realizada de modo criativo/ alternativo, por meio de “Coletivos”. E o ideal é que o sindicato capitaneie esse projeto.

Uma economia criativa aberta a todos, na qual o ingresso se dá por intermédio de novas formas e modelos de atuação, preservando-se, sempre, os interesses dos mais vulneráveis (daí o motivo de ser a participação sindical imprescindível neste momento de transição).

Aliás, uma boa pergunta a se fazer aqui é: o que se pode entender **economia criativa**? Esse tipo de economia pode ser resumido como aquela “na qual bens e serviços têm como principais matérias-primas a informação, o conhecimento, o talento e a criatividade. É a economia do imaterial, em que o alto valor agregado não está atrelado a grandes estruturas físicas, em que os agentes ganham mais compartilhando e colaborando do que competindo entre si. (...) existe uma visão histórica de que a cultura é uma despesa, embora vários estudos mostrem que a economia criativa emprega muito, tem alto valor agregado, um alto ganho de escala devido à tecnologia, um efeito multiplicador de cadeias de reinvestimento e um alto impacto em arrecadação tributária”<sup>27</sup>.

A visão coletiva para enfrentamento deste novo tem de ser, necessariamente, disruptiva. A ideia e implementação de uma

27 Nicholal Alem, sócio do escritório J-Lab Coletivo de Advogados, em entrevista ao jornal O Estado de S. Paulo Caderno Carreira & empregos. Domingo, 22 de janeiro de 2017, p. 03.

regra motriz coletiva para confrontação deste por vir passa por essa nova conceituação, ou seja: num primeiro momento, a constituição de um tipo de espectro formador tecnológico para o trabalhador não se tornar analfabeto funcional-digital, o que se dará por meio da criação de incubadoras dentro das empresas, dos sindicatos, das universidades ou de qualquer outro estabelecimento (não obrigatoriamente limitado a um espaço físico). Isso é inexorável para que esse programa disruptivo-sindical se materialize e produza efeitos positivos, uma vez que somente assim poder-se-á enfrentar em pé de igualdade as inevitáveis mudanças de perspectiva decorrentes do Mundo Virtual; segundo, mesmo após todo esse processo de adaptação, corre-se um seríssimo risco de que robôs tenham mais espaço e ocupação funcional do que os trabalhadores humanos, devendo, portanto, se imaginar e planejar a realização de um possível e eventual deslocamento da mão de obra de uma empresa para outra. Essa movimentação deve estar no radar do programa sindical então instalado, funcionando o sindicato como uma espécie de adaptador, facilitador e até *headhunter* no trânsito funcional que existirá entre empregadores interessados e trabalhadores; por fim, é fundamental que o programa não se limite apenas a essa visão circumspecta funcional-tradicional. Tem de ir além. Tem de ter um olhar coletivo. Um Coletivo de trabalhadores devidamente treinados e preparados para enfrentamento, sob a batuta do sindicato, do novo digital, com uma prestação diferenciada de serviços, de modo cooperado e em rede. Um Coletivo com o objetivo de atender a interesses bilaterais. De um lado, os daqueles que o compõem (trabalhadores humanos), dando-lhes a garantia da preservação de

direitos trabalhistas e, do outro, daqueles que os contratam, ou seja, as empresas, por meio do aproveitamento de uma maior destreza e competência profissional e, assim, qualidade na realização do objeto contratado, além da segurança jurídica existente em razão do modelo contratual escolhido, que tem a intervenção e participação sindical.

Vários são os matizes jurídicos a contornar a aura desta contratação coletiva diferenciada, como, por exemplo, por meio de uma prestação de serviços que se insira em um sistema de oferecimento de serviços que possa atender a uma gama maior de empresas, instaladas e organizadas numa espécie de condomínio urbano. Essa estrutura possibilitará a preservação dos direitos trabalhistas, com a intermediação, auxílio e auditoria do sindicato. Uma prática que torna mais forte não somente a relação entre trabalhadores e sindicatos, por meio do desenvolvimento profissional-tecnológico dos trabalhadores humanos, mas também proporciona maior segurança às empresas contratantes na hora que se dá a contratação.

Está-se diante da necessidade imperiosa de criação de uma espécie de *plataforma sindical-digital de empregos humanos*, devida e expressamente administrada pelo sindicato profissional. Algo muito próximo, no que se refere à angariação de recursos e pagamento de contribuições previdenciárias, impostos e depósitos do FGTS, do que atualmente é praticado pelo sindicato que representa os trabalhadores avulsos. A diferença se traduz no objetivo da sua utilização: preparação para manutenção de vida empregatícia no Mundo Digital do Trabalho. E, claro, no oferecimento de uma prestação dos serviços adequada para

tanto (qualificada e treinada para isso), uma vez que se dará por intermédio de empregados já anterior e devidamente capacitados para esse fim. Surge com isso um horizonte de empregabilidade real e tangível para quem, sem esse tipo de atuação e requalificação, estaria fadado a se tornar um analfabeto digital no campo trabalhista funcional.

Alinha-se, então, a partir dessa sistemática proposta, a efetividade da contratação (com os benefícios administrativos derivados da gerência sindical) à possibilidade (também real e tangível) da transversalidade deste regime decorrente da alternativa, realmente existente, de se realizar uma contratação de trabalho com outro coletivo: o de empresas, fundado num condomínio urbano empresarial, por exemplo.

A economia criativa passa justamente pela criatividade e pelo pensar e agir diferenciados. Essa linha criativa se presta a desenhar um novo círculo contratual voltado a enfrentar o barateamento fugaz e pernicioso do uso puro e simples de máquinas para substituir o trabalho humano.

A utilização dessa plataforma sindical de treinamento, gerenciamento e oferecimento de *trabalhadores neodigitais* não tem limites quanto ao seu alcance, seja em lugar (não se limita ao país em que o trabalhador reside), seja no tipo e formas de serviços que serão oferecidos, dada a transversalidade funcional exigida para a sua eficiência motriz. Um pouco (ou muito) de tudo é possível de se fazer e oferecer.

Fronteiras limitadoras serão, por isso mesmo, desbravadas e quebradas, prevalecendo aqui o interesse maior em jogo, qual seja, o emprego, ou, melhor ainda, a empregabilidade

do *trabalhador neodigital* nesse novo cenário que o cerca e o absorve no e pelo Mundo Digital.

Estamos, por certo, diante do novo. Novidades trazem consigo insegurança, dúvidas e, em certa medida, até medo. Não há, todavia, como não o enfrentar, sendo certo que, para essa batalha, os combatentes (*trabalhadores neodigitais*) têm de estar preparados, com a sabedoria tecnológica adequada para utilização do ferramental de combate e, principalmente, direcionados por planos estratégicos fortes e inteligentes de seus comandantes/representantes.

“Essas evoluções conduzem à revalorização da dimensão colectiva do trabalho. Na nova organização, o trabalhador já não está confinado a uma função especializada, mas envolvido num processo coletivo de realização do produto<sup>28</sup>. Assim, o desenvolvimento da autonomia do trabalho não deve ser entendido como um corolário da individualização, pois o que se pretende, na maior parte dos casos, é uma autonomia colectiva, uma dinâmica de grupo. Este objectivo pode mesmo chegar a pôr em causa as políticas de individualização dos salários, que tinham florescido nos anos 80<sup>29</sup>.”

Ciência, treinamento, diversidade, tecnologia, inteligência funcional, empregabilidade. O alfabeto do *trabalhador neodigital* certamente é muito extenso. Ele tem, por isso mesmo, de ser intenso na absorção e compreensão do seu conteúdo. O tempo corre em seu desfavor.

E a interação entre esse universo digital,

28 LUNDGREN, K. Livslängt lärande, Nerenius & Santérus, 1996, pp. 114-115.

29 SUPIOT, ALAIN (coordenador). Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Coimbra. Janeiro de 2003, p. 31.

tipos de contratação, interação com robôs na prática de trabalhos e formas de atuação e contratação de serviços em todo o mundo hoje está completamente ramificado, desmembrado e, por mais incrível eu isso possa parecer, intrinsecamente interligado. O mundo de hoje é muito menor e mais uníssono em matéria de negócios. Como alerta Friedman, “no mundo de hoje, é normal encontrar uma companhia indiana presidida por um húngaro-uruguaio, que presta serviços a bancos nos Estados Unidos com engenheiros em Montevideu gerenciados por tecnólogos indianos, que aprenderam a comer comida vegetariana uruguaia<sup>30</sup>”.

Aliás, ele nos conta outra passagem, adequada para que se tenha uma exata dimensão desse novo Mundo em que estamos inseridos, muitíssimo interessante e apropriada à criatividade que nos é exigida e impingida neste momento de adaptação do *trabalhador neodigital*. Diz ele:

“No outono de 2006, eu visitei a cidade South Sioux, no estado de Nebraska, nos EUA, e lá encontrei Doug Palmer. Ele e seu sócio, Par Boeshart, fabricam formas isolantes em concreto para edifícios. A maneira tradicional de isolar o concreto com espuma é fazer a espuma e depois transportá-la por caminhão pelo país até os canteiros de obras, para moldá-la ao concreto. A companhia deles, Lite Form, descobriu uma máquina da Coreia do Sul que, combinada com instrumentos que eles possuem, pode fabricar a espuma e o concreto no canteiro de obras, economizando dinheiro e transporte.

30 FRIEDMAN, Thomas L. O Mundo é Plano. O Mundo Globalizado no Século XXI. Tradução: Cristina Serra, Sergio Duarte, Bruno Casotti e Cristina Cavalcanti. Rio de Janeiro. Objetiva. 2009, p.399.

Hoje, a firma da cidade de South Sioux importa essas máquinas da Coreia do Sul, agrega seus instrumentos e os exporta ao Kuwait. A firma criou um manual de instruções em árabe para que os kuaitianos aprendam a usar o aparelho. O manual foi produzido por uma agência local de propriedade da tribo indígena winnebago, de Nebraska. A agência foi criada pela corporação de desenvolvimento econômico da tribo, que queria ampliar os empreendimentos para além do cassino chamado ‘WinnaVegas’. Foi isso mesmo que você leu: indígenas das planícies publicam manuais em árabe para gente de Nebraska, que importa máquinas dos coreanos para serem customizadas por uma companhia da cidade South Sioux para seus clientes do Kuwait.”<sup>31</sup>

Essa simbiose e sinergia entre a plataforma sindical dos *trabalhadores neodigitais*, ligada a condomínios empresariais, empresas transnacionais e pequenas empresas, que são as que mais empregam, faz parte do desafio para enfrentamento desta nova era digital, afinal de contas os limites territoriais e financeiros estão mais amenos diante das oportunidades que se abrem por meio de transações transversais, onde ideias são o grande motor a girar a roda do mercado. Nesse sentido e ainda utilizando exemplos de Friedman, podemos materializar essa realidade por meio da seguinte passagem: “Joel Cawley, da IBM, contou-me sobre um jovem que ele conhecia que achava uma grande ideia ter fones de ouvido coloridos para o iPod, em

31 FRIEDMAN, Thomas L. O Mundo é Plano. O Mundo Globalizado no Século XXI. Tradução: Cristina Serra, Sergio Duarte, Bruno Casotti e Cristina Cavalcanti. Rio de Janeiro. Objetiva. 2009, p. 400.

vez de brancos. Ele visitou Alibaba.com, um website em inglês que ajuda pequenos e médios negócios a entrar em contato com comerciantes, vendedores e manufaturas em todo o mundo. No Alibaba, ele achou alguém na China para desenhar os fones de ouvido e alguém para produzi-los. Então, ele fez um contrato com a Amazon.com para serviços de logística, propaganda e distribuição. Com muito pouco capital – disse Cawley –, ele iniciou uma cadeia de fornecimento com distribuição global<sup>32</sup>.

“Os homens no tempo de hoje são desejosos de brevidade’, dizia já em 1305 Bartolomeu de San Concordio em seu *Ammaestramenti degli antichi*. Passaram-se setecentos anos, e a tecnologia tratou de contentá-lo<sup>33</sup>. O desafio, portanto, é, dentro da inexorável brevidade imposta a tudo e a todos, nos adaptarmos, o mais rápido e criativamente possível, para ingressar com altivez e respeito à dignidade do ser humano neste Mundo Digital.

Essa adaptação passa exatamente pelo aprendizado. Por aprender a pescar neste *infomar*. Não basta que sejam graciosamente fornecidos peixes aos trabalhadores, até porque essa prática tem resultados fugazes e sofismáticos. Eles têm de obrigatoriamente aprender a pescar, para não morrerem profissionalmente. Dentro deste contexto de desafios presentes nas correntezas deste mar tecnológico, há de se ter presente que “realidade é resistência, mais precisamente

*resistenciabilidade*”, como observou Heidegger em *Ser e Tempo*.<sup>34</sup>

Pode parecer à primeira vista algo de difícil alcance. Por isso, a insistência no aprendizado e na *resistenciabilidade*. Porém, o Mundo Digital tem nuances próprias. No seu mar escondem-se preciosidades, que somente quem nele navega conhece e pode alcançar. Uma *Atlântida* para ser descoberta não apenas por aqueles que acreditam por acreditar, mas, mais do que isso, por aqueles que acreditam porque estudaram; aprenderam e viram que isso é possível. Navegando por esse mar nos deparamos com o *uploading*. Para melhor entender o alcance dessa plataforma e sua importância no “aprender como aprender” crucial aos *trabalhadores neodigitais*, que necessitam ensinar a si próprios, maneiras novas de fazer coisas velhas ou maneiras novas de fazer coisas novas, não ter preconceitos, nem tampouco pensar (restritivamente) que a complexidade digital é uma barreira intransponível e inalcançável, devido à dificuldade de compreensão e acesso aos instrumentos que lhe servem à execução, seja pelo seu altíssimo custo financeiro, seja pela inacessibilidade técnico-cognitiva. Para desmistificar essas premissas, uma vez mais, nos socorremos de Friedman, para compreender, de fato, o que é e como funciona essa inusitada realidade presente no Mundo Digital:

“Alan Cohen lembra ainda hoje a primeira vez que ouviu a palavra ‘Apache’, já adulto – e não foi em nenhum banguê-banguê de caubóis e índios. Foi na década de 1990, no

32 FRIEDMAN, Thomas L. O Mundo é Plano. O Mundo Globalizado no Século XXI. Tradução: Cristina Serra, Sergio Duarte, Bruno Casotti e Cristina Cavalcanti. Rio de Janeiro. Objetiva. 2009, pp. 401-402.

33 DE MASI, Domenico. Alfabeto da sociedade desorientada. Tradução Silvana Cobucci e Federico Cobucci. São Paulo: Objetiva. 2017, p. 14.

34 Apud Celso Lafer in FHC – ‘Diários’, 1999-2000. Jornal O Estado de S. Paulo. Domingo, 18 de abril de 2017, p. A2.

auge do mercado ponto.com, e ele era um alto gerente da IBM, responsável pela supervisão dos emergentes empreendimentos de comércio eletrônico da empresa:

– Eu tinha uma equipe inteira e um orçamento de 8 milhões de dólares sob o meu comando – recorda. – Era um páreo duro com Microsoft, Netscape, Oracle, Sun, todas as grandes. E as nossas apostas no comércio eletrônico não estavam para brincadeira. A IBM contava com uma força de vendas gigantesca para vender o seu software de e-commerce. Um dia, pedi ao meu diretor de desenvolvimento, Jeff, que me explicasse o processo de desenvolvimento desses sistemas de comércio eletrônico. Qual era o servidor web por trás de tudo? Apache, foi a resposta. A primeira imagem que me veio à cabeça foi a do John Wayne. Mas o que era esse tal de Apache? Era um shareware para tecnologia de servidores web, disse-me Jeff, produzido de graça por um bando de fissurados por computadores que trabalhavam online em alguma espécie de sala de bate-papo sobre código aberto. Fiquei boquiaberto.

– Mas como se compra isso? – eu quis saber.

– Você faz o download de graça de um site.

– Mas quem faz a assistência técnica se alguma coisa der errado? – insisti.

E ele:

– Sei lá, mas funciona!

Foi o meu primeiro contato com o Apache.

Cohen prossegue:

– Não se esqueça de que, naquela época, Microsoft, IBM, Oracle, Netscape, todas estavam tentando construir servidores web comerciais. Eram corporações imensas – e de repente o meu diretor de desenvolvimento

estava me dizendo que o nosso vinha da internet, e de graça! Era como se todos aqueles executivos de grandes empresas estivessem lá armando suas estratégias e, quando fossem ver, os caras responsáveis pela distribuição da correspondência houvessem assumido o controle”<sup>35</sup>.

É isso. *Geeks* na sala de correspondência decidindo o software. Isso se chama software desenvolvido em comunidade, que pode ser enviado em arquivo de computador para todo o mundo. Desse modo, surgem os artigos de opinião por meio de blogs. Bibliotecas digitais como a *Encarta*. Enciclopédias digitais como a *Wikipédia*. O mar é muito extenso. Como diz o poeta, *Navegar é preciso*. Diríamos mais: aprender a pescar no *infomar* é imprescindível à sobrevivência profissional no Mundo Digital

**b) Segundo círculo: convívio sócio-laboral entre novas tecnologias com empresas, robôs e trabalhadores. Formação transversal. Privacidade. Proteção de Dados Pessoais**

## CONTRATO DE TRABALHO 2.0



Sistemas e mecanismos para colheita e tratamento de dados, inclusive para cumprimento de obrigações legais

As tecnologias permitem um aumento substancial da capacidade de coleta e processamento da informação pessoal, alargando as fontes da obtenção.

35 FRIEDMAN, Thomas L. O Mundo é Plano. O Mundo Globalizado no Século XXI. Tradução: Cristina Serra, Sergio Duarte, Bruno Casotti e Cristina Cavalcanti. Rio de Janeiro. Objetiva. 2009, pp. 114/115.

O convívio aqui indicado não tem a ver com práticas heterodoxas – pelo menos por enquanto... –, como a do chinês Zheng Jiajia, de 31 anos, engenheiro especialista em inteligência artificial, que fabricou a própria noiva e com ela se casou. A noiva criada por Zheng se chama Yingyng, com quem manteve um relacionamento – “antes do casamento” – por dois meses e teve como motivação para sua criação, o fato de que não tinha namorada e sofria uma forte pressão da família e de amigos para que se casasse.<sup>36</sup>

O que está em jogo é outra coisa, muito mais real e prática, que diz respeito à convivência entre humanos, máquinas e toda a ambientação laboral que cerca o Mundo do Trabalho na era digital, passando por modelos de fiscalização invasivos, regramento de conduta por intermédio de termos de uso e responsabilidade, até adequações funcionais para utilização de ferramentas pessoais para e no desenvolvimento de uma prestação de serviços subordinada.

Com relação a esse último ponto, aliás, o avanço digital, a alta velocidade de mutação dos aparelhos e tecnologia neles embarcada, que tornam obsoletas novidades do dia para noite (algumas sequer conseguem alçar voos significativos frente aos investimentos que lhes são efetuados, veja-se o exemplo do SMS diante da criação do *WhatsApp*), acrescido da febre consumista que envolve a “necessidade de se ter urgentemente” um aparelho de última geração por status e/ou emponderamento, transforma a realidade funcional do Mundo do

Trabalho, onde o empregador já não detém, por não conseguir acompanhar a evolução digital, a mesma inovação tecnológica e mobilidade que um empregado pode possuir nos seus dispositivos digitais pessoais, fazendo com que surja a partir deste fato uma “nova necessidade/opportunidade”: a de que, por comodidade, praticidade e produtividade, o empregado possa usufruir do direito de utilizá-los nos seus afazeres rotineiros.

Como proceder diante deste tipo de situação, pautada numa espécie de homogeneização de funções, que, por isso mesmo, gera uma confusão de papéis, pois, afinal de contas o fornecimento das condições adequadas de trabalho deveria ser (sempre) do empregador, uma vez que é dele o risco do negócio?<sup>37</sup>

Essa nova realidade exige a adoção de um sistema de regras próprio para esse tipo de situação, com a edição de uma política interna e específica, para que dúvidas e mal-entendidos não se estabeleçam, evitando-se com isso confusão, deixando-se claro de quem e porque são as responsabilidades, obrigações e deveres contratuais de cada uma das partes, dentro dos limites contidos num contrato de trabalho, uma vez que novidades tecnológicas não metamorfoseiam a relação de emprego e os princípios que lhe são inerentes.

A utilização de ferramenta tecnológica próprio pelo empregado nas relações de trabalho já é uma (nova) realidade, atualmente denominada como BOYD, sigla para *Bring Your Own Device* (traga o seu próprio aparelho,

36 Disponível em: <http://g1.globo.com/planeta-bizarro/noticia/engenheiro-chines-se-casa-com-mulher-roboto-construida-por-ele-mesmo.ghtml>. Acessado em 17/04/2017, às 14:08.

37 CLT, art. 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

em português), que se assenta no conceito de gestão de infraestrutura em TI, formatado numa estratégia digital para que as empresas possibilitem aos seus empregados a utilização dos próprios aparelhos eletrônicos no seu dia a dia.

O grande problema que surge está ligado à disciplina e fiscalização. Como pode a empresa exigir determinada utilização funcional de um aparelho que não é de sua propriedade? Como limitar o seu uso? Como evitar que o pessoal se sobreponha ao profissional? Como fiscalizar a sua utilização, sem desprezar princípios constitucionais relativos à intimidade e privacidade?

A palavra chave é segurança. E segurança para ambas as partes. Por isso, imprescindível se torna a confecção de um regramento expresso, normatizando de maneira explícita como se dará o seu uso, limites e vantagens, de lado a lado, provenientes da sua aplicação.

Todas as regras deverão estar alocadas num documento. Pode ser algo como um Termo de Uso e Responsabilidade. O mais importante é que elas estejam disciplinadas de maneira precisa, fazendo menção à segurança da informação e do porquê de cada limitação, a fim de se preservar e evitar vazamento de informações, preservando-se, com isso, de um lado, a integridade da estrutura tecnológica e do sistema de informação e, de outro, a integridade funcional do empregado, inibindo eventuais insinuações e/ou falsas acusações. Referido documento (Termo) deverá ser prévia e expressamente confeccionado e assinado pelas duas partes, contendo no seu corpo expressa delimitação de responsabilidades e consequências punitivas para os envolvidos, além de ressarcimento (ou não) em caso de

danos ao dispositivo pessoal.

Importante, ainda, que conste formalmente no documento (Termo) como se dará (e por que) eventual “monitoramento dos dispositivos por parte da empresa por meio de armazenamento dos *logs*, que contenham a identificação do colaborador, data, horários e locais acessados, para que quaisquer ações sejam comprovadas e falhas sejam identificadas, servindo, inclusive, como prova de autoria em casos de violações à legislação e às normas internas.”<sup>38</sup>

Além disso, periodicamente devem ser efetuadas cópias de segurança das informações e conteúdos corporativos constantes dos dispositivos do empregado, com autorização e anuência deste, bem como estabelecido no Termo de responsabilidade que os equipamentos “quando estiverem fora das dependências da empresa, precisam estar fisicamente protegidos, carregados como bagagem de mão, de forma discreta, nunca ficarem sem supervisão do colaborador”<sup>39</sup>.

A segurança e vigilância não se reduzem aos equipamentos pessoais dos empregados, mas, também e igualmente, a todo maquinário que lhes é disponibilizado pelo empregador, dada a fluidez fácil e perigosa de informações que podem ser naturalmente espriadas a terceiros, caso não haja um controle adequado, até porque convém destacar que hoje, como observa Brian Stelter, “a inteligência coletiva dos 2 bilhões de usuários da internet e as pegadas digitais que tantos deles deixam nos

38 Da Silva, Caroline Teófilo. Como as empresas podem ficar seguras diante do tema Bring Your Own Device. Direito Digital Aplicado. Organizadora Patricia Peck Pinheiro. Intelligence. São Paulo. 2012, p. 113.

39 In ob. cit. p. 114.

sites combinam-se para tornar cada vez mais provável que todo vídeo embaraçoso, toda foto íntima e todo e-mail indelicado seja relacionado à sua fonte, quer esta o deseje, quer não”<sup>40</sup>.

Por isso, o ideal, dentro da realização estrutural de políticas relacionadas ao Direito Digital no/do Trabalho, está na observação irrestrita a regras comunicativas, se possível, integradas num programa de *compliance*.

Um programa que se revele eficaz e eficiente, apresentando condicionantes gerais e amplas com (i) identificação de pessoa ou grupo responsável pela aplicação do programa; (ii) a existência de padrões de conduta e códigos de ética claros e aplicáveis a todos; (iii) treinamentos periódicos sobre o programa; (iv) análise periódica de riscos; (v) existência de canais efetivos de divulgação e denúncia; (vi) medidas disciplinares e ações corretivas; (vii) transparência quanto a questões financeiras: incluam-se aqui doações a candidatos; doações a sindicatos; pagamentos de contribuições sindicais; patrocínio de eventos ligados a instituições, por exemplo, relacionadas ao Judiciário ou outros entes da administração pública direta ou indireta; indenizações para rescisão de contrato de trabalho de estáveis; mecanismos e meios e precarização das condições de trabalho e formas de contratação de terceiros; (viii) análise de reputação de terceiros; (ix) auditoria de seu pessoal interno e externo; (x) monitoria e a revisão do programa<sup>41</sup>.

Deste modo, as políticas relativas ao Direito do Trabalho 2.0 se mostram mais eficazes, uma vez que sustentadas

num plano macro de condutas éticas, de onde se pode, com facilidade, ramificar, até, para um comitê multidisciplinar composto por representantes de vários e distintos departamentos, como, por exemplo: jurídico, RH e TI, a fim de que sejam analisadas (e punidas, se for o caso) eventuais condutas *não conformes* à segurança da informação que devem orientar o comportamental de todos os envolvidos.

Neste sentido, políticas expressas de monitoramento devem ser engendradas, com a devida comunicação e explicação (inclusive e principalmente por meio de treinamentos) aos empregados, para se ter claro qual ou quais os objetivos de segurança investigativos. Deve constar, também, dentro dessas normas procedimentais a conduta a ser seguida pelo empregado para uso das ferramentas tecnológicas e como se darão campanhas de conscientização. Somente desta maneira se construirá uma cultura de segurança digital.

De acordo com a gama de políticas a serem adotadas e inseridas na relação de trabalho, em conformidade com as necessidades funcional e jurídica do Direito do Trabalho 2.0, que exige explicitação das suas condicionantes prévias e expressas, invertendo-se a lógica de que “tudo é permitido desde que não proibido”, para algo como “tudo deve ser feito como previamente estabelecido”, imperiosa se torna a normatização de procedimentos, para uma clara compreensão desta cultura digital dentro do espaço da relação de trabalho.

Deste modo, a alocação neste *espaço digital da relação de trabalho* de premissas contratuais básicas, de modo expreso e plenamente comunicativo (daí porque os treinamentos e espraiamento de informação

40 STELTER, Brian . Now drones are absolute. Disponível em: [https://motherboard.vice.com/pt\\_br](https://motherboard.vice.com/pt_br)

41 AGUIAR, Antonio Carlos, Compliance um Direito Fundamental do Trabalhador.

são imprescindíveis) é não somente importante, mas, obrigatória, para eficiência e eficácia (possibilidade de exigência contratual) deste sistema informativo-diretivo. Dentro do corpo comunicacional devem estar presentes pontos relevantes e incisivos para sua aplicabilidade, tal como apresentado exemplificativamente por Patricia Peck Pinheiro, como:

- a) uso indevido da marca da empresa na Internet associado com conteúdo não apropriado;
- b) uso indevido da Internet e estação de trabalho para finalidade particular (com desdobramentos ou não de incidência de vírus – aqui a sua ocorrência trará maior consequência disciplinar, podendo, inclusive, gerar rescisão contratual com justa causa);
- c) uso indevido de e-mail corporativo para passar boatos e piadas (se houver vazamento de informações ou conteúdo pornográfico a consequência disciplinar é ampliada);
- d) empréstimo de senha de *login* para colega de trabalho ou terceirizado (senha de gestor com segregação de funções);
- e) pasta com software de jogo pirata instalado (pode ter desdobramentos além dos trabalhistas, dada a existência de crime);
- f) pasta de vídeos e arquivos pornográficos;
- g) violação de regra de segurança que bloqueia o uso de porta UBS;
- h) envio de e-mail para pessoa errada com vazamento de informação confidencial restrita (fato relevante) <sup>42</sup>.

42 PINHEIRO, Patricia Peck. Gravidade do Incidente de Segurança e Medida Disciplinar. Direito Digital Aplicado. Organizadora Patricia Peck Pinheiro. Intelligence. São Paulo. 2012, p. 120..

Quando se insiste na realização de treinamentos, nesta fase contratual de trabalho afeita ao Direito do Trabalho 2.0, sua motivação se dá pela transição cultural que afeta a sociedade como um todo. Importante registrar que esse novo modelo/processo de comunicação, envolvimento e alcance das mídias digitais trouxe uma proximidade sem precedentes entre as pessoas, mas, paradoxalmente, também um afastamento substancial, na medida em que uma tela bloqueia a aproximação presencial; a escrita (muitas vezes em *capslock*) e os *emojis* substituem o “olho no olho” e os mal-entendidos, enganos e desentendimentos se afloram a cântaros...

No Mundo Digital do Trabalho, por isso mesmo, a coloquialidade de uma conversa entre amigos em redes sociais não será admitida (ou pelo mesmo deverá ser evitada), uma vez que pode gerar interpretações variadas, que trazem desdobramentos negativos aos desavisados. Não ao acaso utiliza-se aqui a palavra: desavisados. O aviso prévio e expresso é elemento comunicativo essencial para eficácia e eficiência do Direito do Trabalho 2.0.

Desta forma, nos treinamentos e depois nos manuais que regerão as políticas digitais no trabalho, deverão sempre constar observações quanto à forma de expressão comunicativa. Importante que sejam evitadas conversas com expressões que possam gerar dúvidas com relação à intimidade entre os interlocutores, como *beijos* ao final da conversa, preferindo-se algo como *atenciosamente* ou mesmo *abraços* ou *saudações*. A mesma formalidade deverá ser impressa no tratamento de chamamento ao outro interlocutor. Melhor chamá-lo por *senhor* ou *senhora* e não simplesmente *você*. Gírias, nem pensar! Elogios que possam gerar

duplo sentido: esqueça-os. Nada de lindo (a); maravilhoso (a); ou qualquer outro adjetivo similar ou mais ousado. Lembre-se que a ferramenta de trabalho é uma plataforma profissional aberta a outras pessoas, que não conhecem o seu modo de agir, que pode, por certo, ser simples, inocente, gentil e amável, mas aos olhos de terceiros gerar conclusões das mais variáveis e detrativas. O ambiente profissional exige formalidade. Os meios digitais fazem parte deste espaço, ainda que virtualmente. O mesmo cuidado deverá ser indicado para as correspondências eletrônicas ou aplicativos para com os colegas de trabalho, como, por exemplo, em convites para um almoço, jantar, *happy hour* ou outro tipo de compromisso.

Nada se apaga neste espaço digital do trabalho. Inclusive em todo ciberespaço em que se encontra inserido. Por isso mesmo, toda e qualquer mensagem desabonadora de lado a lado: do empregador para com qualquer um dos seus colaboradores (empregados) e dos trabalhadores (empregados) sobre sua empresa, superiores hierárquicos ou qualquer outra insinuação negativa, trazem consequências severas aos infratores. Devem, assim, ser compulsoriamente evitadas, uma vez como bem registrou o Ministro Herman Benjamin, em voto tratando do tema, “a Internet é o espaço por excelência da liberdade, o que não significa dizer que seja um universo sem lei e sem responsabilidade pelos abusos que lá venham ocorrer. No mundo real, como no virtual, o valor da dignidade da pessoa humana é um só, pois nem o meio em que os agressores transitam nem as ferramentas tecnológicas que utilizam conseguem transmutar ou enfraquecer a natureza de sobreprincípio irrenunciável, intransferível e imprescindível que lhe confere o

Direito brasileiro. Quem viabiliza tecnicamente, quem se beneficia economicamente e, ativamente, estimula a criação de comunidades e páginas de relacionamento na Internet, é tão responsável pelo controle de eventuais abusos e pela garantia dos direitos da personalidade de internautas e terceiros como os próprios internautas que geram e disseminam informações ofensivas aos valores mais mezinhos da vida em comunidade, seja ela real ou virtual”<sup>43</sup>.

Voltemos, uma vez mais, a tratar da importância com relação aos treinamentos e segurança da informação, diante da nova subjetividade advinda das mudanças introduzidas pela popularização das redes sociais virtuais na atualidade, em que Zygmunt Bauman destaca: “os rituais confessionais da Internet esboçam perigosos laços entre consumo e exposição pública. E, de fato, a pessoa humana, hoje, é induzida a tratar a si mesma como um produto. Exibir-se desenfreadamente, onde o fetichismo da mercadoria é substituído pelo da subjetividade e a ‘morte social’ atinge aqueles que não têm um perfil no *Orkut*, *Twitter*, *Facebook*, etc.”<sup>44</sup>.

Portanto, nas relações de trabalho essa lógica não é diferente. Logo, no Direito do Trabalho 2.0 a informalidade, o bom senso e a expectativa de que todos os envolvidos estejam familiarizados com o Mundo Digital e com o bom e de ruim que dele emerge simplesmente não podem ser aceitos. As regras têm de obrigatoriamente estar à mostra, acessíveis e principalmente esclarecidas previamente

43 Resp 1.117.633/RO, rel. ministro Herman Benjamin, 2ª turma, j. em 9-3-2010, DJe 26.03.2010.

44 BAUMAN, Zygmunt. Vida para consumo. Rio de Janeiro: Zahar, 2008, p. 23.

aos envolvidos. Sabe-se que em questão de segurança da informação no mais das vezes as causas que geram problemas quanto à sua aplicação derivam de falha humana. Essas falhas, por certo, não se dão em regra por má-fé. Sua ocorrência trivial decorre de desconhecimento ou ausência de habilidade. Logo, uma vez mais a importância do treinamento é fundamental, a fim de se evitarem “acesso indevido, furto de informações; fraude eletrônica e falsificação de identidade; danos aos dados e informações arquivadas; espionagem para obtenção de segredos industriais / comerciais; cópia de programa; violação de direito autoral; interceptação indevida de informação; violação de base de dados pessoais; uso indevido de marca em *Search Engine* para gerar tráfego; exposição da marca associada a conteúdo ofensivo ou falso em Chat, Newsgroup, *Messaging*, *Peer-To-Peer Network*, *Streaming Midia*, *e-mail*, *Website*, *Hotsite*; ‘*Sucks*’ Sites – frustração do consumidor – atualmente também em Comunidades, *Blogs*, *Fotologs*, *Foruns*; Pirataria – de marca, texto, áudio, vídeo, música, software; pornografia”<sup>45</sup>.

Treinamento efetivo e elaboração de políticas prévias e expressas com viés de segurança são práticas elementares e primordiais para estabelecimento e efetividade do Direito do Trabalho 2.0, dentro dos poderes: diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador presentes no contrato de trabalho, junto com o elemento de subordinação jurídica, próprio da figura do empregado. Para materialização dessa prática (normatização de políticas de monitoramento), obrigatoriamente devem estar presentes os seguintes elementos

constitutos: a) evitar subjetividade e/ou generalizações; b) deixar claro o conceito de identidade digital (não apenas de senhas) e alinhar com alçadas e poderes; c) deixar claro que há monitoramento (e prever as duas hipóteses tanto para fins de segurança como produtividade); d) deixar claro que há inspeção física de equipamentos da empresa, particulares e/ou de terceiros; e) deixar claro que os recursos devem ser usados somente para fins profissionais; f) prever que a mera tentativa de burlar também é uma infração às normas; g) deixar clara a proibição de infração de direitos autorais, prática de pirataria, pornografia, pedofilia, guarda, manuseio de conteúdos ilícitos ou de origem duvidosa e que a empresa vai colaborar com as autoridades; h) tratar sobre a má conduta (infração mais ética do que jurídica); i) prever divulgação da norma; j) deixar claro papéis e responsabilidades; definir aplicabilidade; l) gerar assinatura física e/ou eletrônica do termo de ciência; m) deixar claro que é a empresa que detém a propriedade dos recursos, bem como direitos autorais de criações e demais proteções de ativos intangíveis; n) reforçar o dever de confidencialidade e sigilo; o) determinar a possibilidade de processo disciplinar; p) determinar requisito de inserção de cláusulas específicas em contratos (se possível, atualizar contrato de trabalho para prever monitoramento); q) prever procedimento de resposta a incidentes SI (Segurança da Informação) – como coletar as provas sem cometer infração a privacidade ou crime de interceptação; r) tratar da questão da mobilidade; s) implementar vacinas legais (avisos) nas próprias interfaces gráficas<sup>46</sup>.

45 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 226.

46 PINHIROeiro, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 228.

Não há dúvidas, portanto, que o Direito do Trabalho 2.0 exige uma formalidade para sua aplicação e correspondente emissão de efeitos jurídicos, na medida em que lhe são perpassados direitos subjacentes derivados de princípios constitucionais que garantem Direitos Fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, respeito à privacidade, intimidade e propriedade.

Sendo assim, a implantação de uma nova tecnologia no cotidiano de uma relação de trabalho necessita de acertos, publicidade, treinamento educativo e, principalmente, ciência quantos aos desdobramentos jurídicos dela advindos.

Para ter clareza deste aspecto, há aqui de se destacar o “alfabeto digital” que permeia o Direito Digital do Trabalho, que deve obrigatoriamente ser ensinado às partes envolvidas na relação: empregado e empregador, para que possam, de fato e juridicamente, irradiar efeitos os derivativos de sua implantação.

Por exemplo: (i) *assinatura digital*. Como exigir do empregado que se utilize deste tipo de identificação funcional, com efeitos e desdobramentos pertinentes se ele simplesmente ignora o que seja. Sem que ele saiba que se trata de um código para verificar a integridade de um texto ou mensagem, que também pode ser utilizado à verificação de uma mensagem de quem a proferiu<sup>47</sup>. Sem que tenha noção de que ela está segura em um ambiente de criptografia, ou seja, técnica utilizada para garantir o sigilo das comunicações em ambientes inseguros ou em situações conflituosas. O empregado tem o direito de saber e a empresa o dever de informar que “a assinatura digital

47 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 595.

possibilita o reconhecimento da origem de um ato e também identifica um usuário aceito e permitido em determinada transação. Um exemplo cotidiano é o seu uso em empresas com redes de computadores interligados: as senhas de segurança limitam ou abrem o acesso de certos funcionários a determinadas áreas da empresa; analogicamente, é como se só alguns funcionários tivessem as chaves de determinadas salas da sede física da empresa, só que aqui estamos falando de dados virtuais”<sup>48</sup>. A utilização da assinatura, dentro de um contrato de trabalho, não tem limites. Vai desde a viabilização ou não de entrada de empregados em ambientes restritos até à comprovação de entregas de EPIs (Equipamentos de Proteção Individuais). Passa por assinaturas diárias de autorização, recebimento de informações/documentos à comprovação de treinamentos. Enfim, a lista é extensa. O resultado atrela-se à informação exata. (ii) *Ativos de TI*. Sabe-se que representam um patrimônio composto de todos os ativos de informação, *hardwares, softwares*, licenças e demais componentes de TI<sup>49</sup>. Tudo bem. É muito importante e valioso. Porém, se o empregado não tem plena noção técnica do que é e da importância contida neles, como identificar falhas? Como, por exemplo, dentro de um programa de *Compliance*, se insurgir contra desvios ou mau uso; contra fraudes ou uso de pirataria? Como proceder com denúncias aos canais competentes? Como saber que a utilização de determinado programa, baixado gratuitamente da Internet, poderá trazer prejuízos aos ativos da empresa, de quem os trabalhadores não têm sequer ideia dos custos

48 Idem, p. 270.

49 PINHEIRO, Patricia Peck. Direito Digital. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 596.

envolvidos? (iii) *Backup*. “Cópia exata de um programa, disco ou arquivo de dados, feita para fins de arquivamento ou para salvaguardar arquivos importantes na eventualidade de que a cópia ativa (original) seja danificada ou destruída. Por esse motivo, o *backup* também é chamado de cópia de segurança. Alguns programas aplicativos fazem automaticamente cópias de *backup* dos arquivos de dados, mantendo em disco tanto a versão atual quanto a versão anterior”<sup>50</sup>. O alfabeto é grande: documentos eletrônicos, biometria, etc.

Para uma detalhada visão deste alfabeto recomenda-se a leitura do Glossário contido na obra de Patricia Peck, *Direito Digital*<sup>51</sup>.

Ainda dentro do alfabeto digital, há outro componente imprescindível para navegação jurídica neste “mar laboral” em que singra o Direito do Trabalho 2.0. Aos tripulantes (empregadores e empregados), para uma plena e correta direção da embarcação, no intuito de enfrentar as travessias perigosas, entrada e saída de portos, atracação e desatracação, fundear ou suspender, entrada e saída de diques, em temporais, cerração ou outra qualquer manobra da embarcação em casos de emergência presentes neste *infomar laboral*, exige-se uma adaptação adequada o que deve ser feito por meio de uma **formação transversal**.

Durante a abertura do Fórum Econômico Mundial de 2017 em Davos, na Suíça, a consultoria Manpower Group divulgou estudo batizado de “A Revolução das Competências”, em que por meio de relatório específico demonstrava as perspectivas de 18.000 empregadores de

43 países em relação aos desafios que as companhias precisarão enfrentar em curto prazo por causa das transformações tecnológicas. Entre as descobertas, uma chamou a atenção: a previsão de que, em 2020, mais de um terço das habilidades hoje consideradas essenciais será inútil<sup>52</sup>.

Para enfrentamento dessas mudanças de velocidade incrível, as relações de trabalho terão de se adaptar, tendo como mote de direção, para conformação de interesses dos envolvidos: empregadores e empregados, a **transversalidade**, um processo de complementação multifuncional de desenvolvimento profissional necessário e obrigatório para enfrentamento dessas alterações funcionais.

A realização desse aprendizado de habilidades necessárias para sobrevivência neste cenário mutante se deverá se dar por intermédio do desenvolvimento de novas competências, uma em complemento e formação circular virtuosa da outra, a fim de fechar um círculo de habilidades, para melhor fluidez e completude de trabalho(s), que, regra geral, se dará por intermédio de uma aceleração tecnológica baseada em formas diferenciadas de alcance a informações e formações (novas), para atendimento das demandas apresentadas pelo mercado. O EAD (Estudo a Distância) é, sem dúvidas, uma ferramenta imprescindível para isso.

Agregado a essa nova forma (ferramenta) de aprendizado vem a metodologia do “como”, ou seja, a maneira adequada de otimizar o ferramental. Isso se dá por meio da criação do hábito de estudar um pouco a cada dia. O

50 PINHEIRO, Patricia Peck. *Direito Digital*. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 596.

51 PINHEIRO, Patricia Peck. *Direito Digital*. Saraiva. São Paulo: 2016. 6ª edição, p. 593/612.

52 A competência essencial, TOZZI, Elisa, *Revista Você S/A*, de junho de 2017, Abril, p. 6.

cérebro tem um caminho neural próprio para assimilação das informações. Não adianta querer ir além desse limite. “Muitos ficam frustrados quando não entendem algo logo, porém, existe um número limitado de novos caminhos que podemos construir a cada noite”, diz Barbara Oakley, professora de engenharia na Universidade de Oakland, nos Estados Unidos, a criadora do curso *Learning how to learn* (aprendendo a aprender) para a Universidade da Califórnia, em San Diego, disponível na plataforma de cursos online Coursera<sup>53</sup>.

É imprescindível esse aprendizado (e modo de aprender). Esse olhar sobre o que está acontecendo. Esse choque de realidade. Entendimento do novo: novos modelos de trabalho, lugares e meios. Ao longo do presente trabalho falamos sobre isso. Sobre, por exemplo, as empresas que são sem ter. O Uber, Facebook, AirBnB, empresas que se destacam por ser as maiores dentro de um mercado sem ter as características até então necessárias para dele pertencer. O Uber como a maior empresa do mundo de transporte, sem ser proprietária de veículos. O Facebook, como maior empresa do mundo de mídia social, sem produzir conteúdo. O AirBnB a maior empresa de alugueis do mundo, sem possuir imóveis. São novos perfis de trabalho e formas de trabalhar. E não apenas relacionados a grandes *palyers* empresariais. Essa nova prática perpassa pelos pequenos; pelos embrionários; e até aqueles advindos de incubadoras. Veja o exemplo da empresa chamada Monograma. “O Insper possui um Centro de Empreendedorismo, que realiza feiras, eventos e palestras. Incentivado por esse espírito empreendedor, Rodolpho Rocha Luiz,

53 Revista Você S/A, de junho de 2017, Abril, p. 23.

que se formou em Administração de Empresas em 2005 pelo Insper, abriu uma empresa digital chamada Monograma, uma marca de camisa social masculina sob medida. A plataforma online de customização permite a construção de uma camisa social desde a escolha do tecido até a definição do monograma, passando pelo colarinho, punho, modelagem, medidas e demais atributos de estilo, oferecendo alfaiataria sob medida<sup>54</sup>.

Como então inserir-se nessa nova realidade? Como entendê-la? Duas respostas do diretor executivo da Michael Page, *designer de realidade virtual*, Ricardo Basalia, em entrevista a Júlia Marques, sobre as carreiras do futuro<sup>55</sup>, que demandam habilidades em comum, como flexibilidade, dinamismo e domínio em tecnologia, nos dão conta desses novos desafios, e como eles se mostram presentes no Direito do Trabalho 2.0.

Primeira pergunta: *Quais as habilidades necessárias para carreiras promissoras?*

Resposta: A tecnologia transforma a maioria das profissões. O grande desafio hoje não é mais a discussão sobre se o robô e a tecnologia vão tomar lugar do ser humano. É pensar em que habilidades os robôs não conseguirão ser melhores do que o ser humano. Aí estão as profissões que tendem a crescer.

E aqui acrescentamos: por meio da transversalidade, o profissional poderá se reinventar dentro da sua profissão, para dar

54 Ferramentas novas para uma Administração moderna. Com mundo digitalizado, metodologia de ensino muda para atrair alunos e transformá-los em tomadores de decisão. Fernanda Bassete. Jornal O Estado de S. Paulo. Caderno Especial Estadão.EDU., Domingo, 23 de Julho de 2017, p 5.

55 Jornal O Estado de S. Paulo. Caderno Especial Estadão.EDU., Domingo, 23 de Julho de 2017, p 12.

respostas diferenciadas e próprias às novas demandas, compreendendo exatamente a real importância daquilo que faz, para que faz e como (e porque) deverá refazer daqui em diante. Para tanto, terá de fazer (refazer) de maneira holística suas atuais e novas capacidades. Um modo de prestar serviços por meio da “metacompetência” consubstanciada na capacidade de aprender. E aprendizado aqui, diferentemente de “algorítmicos” pelos quais os robôs atuam, significa aprender pensando. Com imaginação, criatividade e dedicação. Condições humanas. Apenas humanas (!).

*Segunda: Quais as carreiras devem estar em alta nos próximos anos?*

Resposta: Algumas que me vêm à cabeça são o designer de realidade virtual e o designer especializado em impressão 3D. Vejo também profissões ligadas à terceira idade. O ser humano que vai chegar a 130 anos já nasceu. Antes se falava em carreira como algo que a pessoa tinha de escolher e levar para sempre. Hoje se fala em ter ao menos três carreiras durante a vida. Isso vai dar um potencial para ele se desenvolver em outras áreas.

Incrível. 130 anos de idade! Três carreiras durante a vida. Quantos desafios para o Direito do Trabalho 2.0!

As mudanças estão aí, e tal como o ser humano de 130 anos que já nasceu, elas, também, já nasceram e estão mais do que vivas: atuantes. A tecnologia está presente direta e expressamente no nosso cotidiano.

As relações de trabalho se interagem de modo diferente e tecnologicamente por meios digitais até então não utilizados (totalmente desconhecidos ou simplesmente inéditos). Exemplo disso são os aplicativos. Agora, os empregados podem, por exemplo, programar

férias; gerir reembolsos; acessar organogramas; comprovar o recebimento e entrega de EPI's; verificar e/ou comprovar o cumprimento de metas em programas de PLR; registrar a presença (marcação do ponto); manter contato com outras áreas. Os smartphones conectados à Internet tornam-se ferramentas, como afirmado acima, de treinamentos, capacitações e desenvolvimento. Podem a qualquer momento ser acessados. E como estão disciplinadas essas novidades no direito?

Regras, portanto, devem ser estabelecidas e concebidas, de maneira clara e expressamente consignadas nas relações de emprego. Dentro de políticas internas pelos empregadores e nos contratos individuais de trabalho. Como? Por meio de regulamentos internos, códigos de conduta e ética (*compliance*), nas cláusulas contidas nos contratos individuais de trabalho, que passam, cada dia mais, ser, de fato e de direito, imprescindíveis à assunção de responsabilidades dos envolvidos. A primazia da realidade não é um princípio característico do Direito do trabalho 2.0. O Mundo Digital exige transparência e disciplina por meio de regramento prévio, expresso e objetivo. Numa palavra: compromisso. Noutra: respeito.

A tecnologia traz para as relações de trabalho facilidades, ganhos (não só de produtividade, mas, também, de melhores condições de convívio – inclusive social, além do laboral), aumento da criatividade, otimização do tempo, espírito colaborativo e engajamento.

Uma plêiade de vantagens interessantes e ao mesmo tempo “perigosas”, diante do risco de vazamento de informações. Destaque-se: dados inerentes à privacidade dos envolvidos podem ser negociados, afinal são efetivas moedas de troca no Mundo Digital. E isso não

é difícil de ocorrer, uma vez que “(...) todas as informações sobre cada funcionário passaram a integrar bancos de dados e podem ser cruzadas com o uso de Big Data Analytics que aponta, entre outras análises, se a remuneração de um profissional é coerente com a prática de mercado”. Se “a análise indicar que o profissional está ganhando abaixo da média, um ponto de atenção a ser observado, porque a remuneração é uma das formas de valorizar o colaborador, diz a presidente da LG lugar de gerente, desenvolvedora de tecnologia para RH, Daniela Mendonça”<sup>56</sup>.

Mais do que um índice relacionado à valorização interna para crescimento da carreira profissional, são dados que têm de ser protegidos pela privacidade. Como, por quem e para que serão lidados, são regras que hoje obrigatoriamente devem estar previstas e preservadas pelo sigilo em ordenamentos jurídicos gerais, como políticas internas e contratos individuais de trabalho de todos aqueles que lidam com esse tipo de informação. Até porque, convém lembrar e destacar, essas informações também geram relatórios para todo tipo de avaliação, que vão desde análises financeiras até outras de natureza psicológica.

Essas informações adquiridas das pessoas (dos empregados) por meio de matéria-prima ligada à intimidade de cada qual, desenvolvidas por meio de critérios científicos de natureza matemática, servem, de um lado, para fins de facilitação da gestão cotidiana do contrato de trabalho, como destacado acima com relação à programação de férias, gerência de reembolsos, etc. Porém, também servem para traçar o perfil profissional do empregado. E

56 Jornal O Estado de São Paulo. Caderno Carreiras & Empregos. Domingo, 23 de Julho de 2017.

aqui se encontra um ponto de atenção: a forma, o mecanismo de disponibilidade e publicidade; os desdobramentos que dela podem advir. Para se obter um antídoto jurídico para os riscos do mau uso dessas informações, há um remédio eficaz: transparência. Se o objetivo é identificar o perfil do empregado, promover análises quanto à motivação de política de integração em equipe, desenvolvimento específico para determinada carência profissional ou qualquer outra prática, a verdade (o porquê) da sua utilização/realização deverá ser prévia e expressamente científica ao empregado. O abuso e/ou desvio punidos. As penas e formas de contrapartida, inclusive, indenizatórias, devidamente registradas, repassando-as a todos envolvidos.

A mesma lógica informativa deverá ser adotada em toda e qualquer prática similar, como, por exemplo, na realização de jogos ou cursos eventualmente não relacionados efetivamente com o dia a dia laboral do trabalhador.

Dentro das regras expressas de utilização de ferramentas digitais comunicativas e expositivas, atenção especial tem de ser direcionado aos efeitos do chamado “boca a boca eletrônico” na vida (relação de emprego) dos empregados, uma vez que, ainda que de maneira transversal e/ou periférica, acabam por influenciar nos contratos de emprego.

Explica-se: vivemos atualmente num mundo habitado pelo chamado “especialista leigo”<sup>57</sup> sempre pronto para escrever, como

57 Fang Wu e Bernardo Huberman, Opinion Formation Under Costly Expression, ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology 1, n.1, artigo 59ou. 2010), pp. 1-13, apud Talvez você também goste, Vanderbilt Tom. Tradução Débora Lansberg. Objetiva. Rio de Janeiro. 2016, p. 103.

colaborador, uma resenha para os mais diversos sites ou aplicativos relacionados a uma prestação de serviços. Neste sentido, podemos elencar a Amazon, TripAdvisor ou Yelp, que se abrem para oitiva sobre os mais diversos e variados assuntos para fins de *feedback* do cliente/consumidor, que vão desde análise de livros, produtos e atendimento recebido de um determinado trabalhador numa viagem: num hotel, restaurante ou outro local.

Para um melhor entendimento no que se refere às consequências desta atuação, Tom Vanderbilt é enfático: “A ideia das massas liberando os alvos das críticas da tirania dos críticos é obscurecida pelo número de resenhistas que se voltam para o despotismo mesquinho. Lendo opiniões no Yelp ou no TripAdvisor, em especial aquelas de uma estrela, percebe-se rapidamente as segundas intenções: a recepcionista que deu um olhar ‘enviesado’ para o grupo ‘de meninas na noitada’; o garçom que não reagiu com entusiasmo à fofura do bebê do cliente; a ‘postura preconceituosa’ de um atendente; o cumprimento efusivo de mais ou de menos; o garçom considerado ‘nervoso demais com a ideia de ser garçom’; ou diversos episódios (tosos esses são exemplos verdadeiros extraídos do site) que pouco têm a ver com a comida. São disputas trabalhistas entre o capital dos fregueses e a expectativa infinitamente subjetiva do que deveriam receber.”<sup>58</sup>

Continua: “Como grande parte da economia do setor de serviços agora gira em torno do ‘trabalho afetivo’ – os sorrisos forçados que as organizações induzem os funcionários a lançar aos ‘convidados’ –, as avaliações do

‘produto’ se tornam cada vez mais subjetivas e interpessoais. Como o escritor Paul Myerscough já observou, ‘o trabalho cada vez mais deixa de ser, ou deixa de ser apenas, uma questão de produzir coisas, e passa a exigir que se supra sua energia, física e emocional, a serviço dos outros’<sup>59</sup>. Para quem sente que não recebeu o tipo certo de energia emocional, o Yelp vira um site de catalogação dessas cantilenas de reclamações. Como saber se o resenhista não estava de mal com a vida naquele dia?<sup>60</sup>

Especificamente quanto à proteção de dados pessoais, cumpre lembrar e destacar que a União Europeia, em 27 de abril de 2016, editou normas que compõem o agora chamado *General Data Protection Regulation* (GDPR). De acordo com o estabelecido, as organizações que manipulam e tratam dados pessoais da Comunidade Europeia terão de implementar as medidas até maio de 2018, dois anos após a edição<sup>61</sup>. O GDPR é composto por:

59 Paul Myerscough. *Short Cuts*. London Review of Books, 03 jan. 2013, apud Talvez você também goste, Vanderbilt Tom. Tradução Débora Lansberg. Objetiva. Rio de Janeiro. 2016, p. 104.

60 Talvez você também goste. Vanderbilt Tom. Tradução Débora Lansberg. Objetiva. Rio de Janeiro. 2016, p. 104/105.

61 Considerando nº 171: A Diretiva 95/46/CE deverá ser revogada pelo presente regulamento. Os tratamentos de dados que se encontrem já em curso à data de aplicação do presente regulamento deverão passar a cumprir as suas disposições no prazo de dois anos após a data de entrada em vigor. Se o tratamento dos dados se basear no consentimento dado nos termos do disposto na Diretiva 95/46/CE, não será necessário obter uma vez mais o consentimento do titular dos dados, se a forma pela qual o consentimento foi dado cumprir as condições previstas no presente regulamento, para que o responsável pelo tratamento prossiga essa atividade após a data de aplicação do presente regulamento. As decisões da Comissão que tenham sido adotadas e as autorizações que tenham emitidas pelas autoridades de controlo com base na Diretiva 95/46/CE, permanecem em vigor até ao momento em que sejam alteradas, substituídas ou revogadas.

58 Talvez você também goste, Vanderbilt Tom. Tradução Débora Lansberg. Objetiva. Rio de Janeiro. 2016, p. 104.

- a) Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho – relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)<sup>62</sup>;
- b) Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho – relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados, e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho<sup>63</sup>;
- c) Diretiva (UE) 2016/681 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 – relativa à utilização dos dados dos registos de identificação dos passageiros (PNR) para efeitos de prevenção, deteção, investigação e repressão das infrações terroristas e da criminalidade grave<sup>64</sup>.

O que se pode perguntar é: isso tudo poderia ser aplicado no Brasil? A resposta é sim. Em relação às empresas brasileiras que tratam dados de cidadãos europeus, por exemplo, que têm matriz ou filial europeia, não há dúvidas quanto ao sistema integrado para tratamento

62 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT>

63 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016L0680&from=PT>

64 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016L0681&from=PT>

de dados.<sup>65</sup>

Com relação às demais, todo o procedimento de *compliance*, anteriormente destacado, dá inquestionável materialidade jurídico-funcional à sua aplicabilidade. É mais um desafio do Direito do Trabalho 2.0.

### c) Terceiro círculo de fechamento: a travessia da era das relações de trabalho *zoé* para a era do *biodigital*.

Tem um texto do filósofo Agamben sobre Forma-de-vida, em que ele destaca que “os gregos não tinham um termo único para exprimir o que entendemos da palavra *vida*. Serviam-se de dois termos semântica e morfológicamente distintos: *zoé*, que manifestava o simples fato de viver, comum a todos os viventes (animais, homens ou deuses), e *bios*, que significava a forma ou maneira de viver própria de um indivíduo ou de um grupo”<sup>66</sup>.

Quando estamos tratando de

65 Artigo 3º. Âmbito de aplicação territorial: 1. O presente regulamento aplica-se ao tratamento de dados pessoais efetuado no contexto das atividades de um estabelecimento de um responsável pelo tratamento ou de um subcontratante situado no território da União, independentemente de o tratamento ocorrer dentro ou fora da União. 2. O presente regulamento aplica-se ao tratamento de dados pessoais de titulares residentes no território da União, efetuado por um responsável pelo tratamento ou subcontratante não estabelecido na União, quando as atividades de tratamento estejam relacionadas com:

a) A oferta de bens ou serviços a esses titulares de dados na União, independentemente da exigência de os titulares dos dados procederem a um pagamento; b) O controlo do seu comportamento, desde que esse comportamento tenha lugar na União. 3. O presente regulamento aplica-se ao tratamento de dados pessoais por um responsável pelo tratamento estabelecido não na União, mas num lugar em que se aplique o direito de um Estado-Membro por força do direito internacional público.

66 AGAMBEN, Giorgio. Meios sem fim. Tradução Davi Pessoa. Ed. Autêntica. Belho Horizonte. 2015, p. 13.

uma nova realidade social-digital a transformar as relações, temos de ter presentes novas formas-de-vida laboral que se sobressaem desse novo. Em particular, a da relação de trabalho, vimos seus efeitos emanarem efeitos e espriarem desdobramentos de maneira *bios*, ou seja, específica para os atores sócio laborais do século XXI. Essa é uma grande diferença. Uma travessia da era do *zoé* trabalhista para a da *bios* digital. O Direito do Trabalho 2.0 é a ponte jurídica dessa travessia. Uma travessia para uma forma-de-vida-laboral que não se separa da forma, da maneira como se desenvolvem os relacionamentos. Dos mecanismos formadores e informadores desse *neo-contato*. Da presença, cada vez mais ativa, das máquinas (robôs) na concepção de conceitos, modos de agir, atuar e compreender o *geo-espaco* que estamos. Mais do que isso: até mesmo o tempo de vida que disporemos no futuro e para viver no futuro.

Publicado originalmente em: **Direito do Trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.