

O COMPLEXO MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO: CLT

André Jobim de Azevedo

Amanda Souza Kochhann

RESUMO

O artigo trata do “admirável mundo novo do trabalho” e a CLT. Sua condição originária, evolução, alterações frente a um mundo tecnológico.

Palavras-chaves: A reforma trabalhista, LGPD, Compliance trabalhista, Pandemia, em sensíveis novas regências normativas

ABSTRACT

These notes are related to the eighth birthday of CLT - Brazilian main Labor law related to the complex contemporary world of work. New rules and the newest labor reform.

Key words: CLT. Novo mundo do trabalho. Reforma Trabalhista. LGPD, Compliance Trabalhista. Pandemia.

1. INTRODUÇÃO

A oportunidade de refletir sobre os 80 anos de vigência da CLT, não só é muito importante, como de inafastável avaliação. É que muito se passou desde 1943, no mundo, no trabalho e no direito que rege o trabalho. Temos referido como o admirável

André Jobim de Azevedo

Advogado sócio de Faraco de Azevedo Advogados, formado pela UFRGS, Professor Universitário da PUCRS (Processo Civil e Direito do Trabalho) 1990-2023, especialista e mestre pela mesma Instituição, Titular da Cadeira 89 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). Árbitro. Presidente da Câmara de Arbitragem da Federasul. Membro do Conselho Superior da Comissão de Arbitragem da OAB/RS. Presidente fundador da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho (ASRDT) e Titular da Cadeira 02.

Amanda Souza Kochhann

Estudante de direito formanda da PUCRS;

mundo novo do trabalho.

Àquela época, a consolidação de leis trabalhistas, visava centralizar em suas páginas e normas o que haveria de ser o futuro do direito do trabalho, naquele momento passando a ser protegido em instrumento próprio e especializado. Esse seu desiderato.

O admirável mundo novo nos cerca nesta segunda década do século XXI, 2023, ano dos 80 anos da CLT. É surpreendente o que, por vezes não percebemos, mas é a atual realidade. A evolução dos meios de transporte e de comunicação parecem ter-nos levado a este estado de coisas. Vivemos a era da tecnologia e da velocidade. Para tudo. Comunicamo-nos com inimaginável velocidade e somos capazes de atingir a qualquer localidade do globo em questão de horas. Assistimos fatos onde quer que eles aconteçam segundos ou minutos após sua efetivação, em vivas reproduções filmadas e sonorizadas, muitas vezes ao vivo. O mundo parece pequeno. As redes sociais estão aí para comprovar.

Essa condição que nos cerca nos faz partícipes desse cenário contemporâneo não como meros expectadores ou testemunhas, mas verdadeiros atores protagonistas.

Ao mesmo tempo perderam-se as referências antes vigentes relativas às grandes nações, aos grandes líderes, às instituições, às tradições, às profissões, aos partidos políticos e às agremiações. O centro do mundo passa a ser o indivíduo, como autorreferência, convivendo com a enorme diversidade e pluralidade evidentes. As noções de destaque social efêmeras e calcadas nas mais diversas situações e diluição ou fragilidade de lideranças capazes de bem estimular visões mais próprias da corrente atribulada vida contemporânea.

A vida realmente está diferente e o mundo em constante e velocíssima mutação. Decorrem daí significativas alterações no mundo econômico e nele o mundo do trabalho.

As relações de trabalho que compõe estas observações por certo também são bastante distintas daquelas que historicamente manejamos e das traçadas ao tempo e pela CLT originária. Por igual, os sujeitos sociais e sujeitos econômicos desse processo produtivo igualmente distinguem-se.

Atribuo à essa novel condição produtiva e mercadológica alterações patentes na sociedade e necessariamente em seus agentes econômicos e não econômicos,

onde causa e efeito se confundem.

Por óbvio a base do direito laboral é já bastante antiga, podendo-se afirmar que a disciplina nasce e afirma-se a partir da Revolução Industrial, cujo momento da história se centra depois dos anos de 1700. É que com a substancial alteração na forma de produzir e trabalhar com o advento do maquinismo, mudam significativamente as relações de trabalho. Em tempos de afirmação do liberalismo, com a predominância das regras de direito civil, que prestigiava a autonomia plena da vontade, com a consequente liberdade contratual, impondo aos particulares agir em seu interesse e por esse zelar, o novel fato social trabalho (subordinado, massificado, livre e assalariado) a tanto não se afeiçoava. A despeito da enorme importância humanística da concepção que dava força e autonomia ao indivíduo no sentido de construção de sua própria vida, em termos de relações do trabalho não foi esse o resultado. É que o pressuposto da aplicação do direito civil e da liberdade contratual é justamente a capacidade das partes em decidir seus desideratos em condições de igualdade, sendo por suas decisões responsáveis. O Estado não deveria intervir na relação entre os particulares. Contudo, a condição de absoluta desigualdade entre os trabalhadores e os donos das máquinas, empregadores, futuros industriais, evidenciou a incapacidade de boa regência da novel situação de trabalho pelo Direito então prevalente, o civil.

Por conta disso, surge a intervenção do Estado, Direito do Trabalho, com a necessária regência especializada própria de uma relação de direito material distinta daquela civil e que ensejou produção legislativa intensa, no sentido de limitar a liberdade contratual, impondo restrições ao livre manejo e desenvolvimento dessas relações.

As relações econômicas até a bem pouco tempo atrás eram restritas, limitadas e envolviam números muitíssimo menores de sujeitos. O mundo cresceu e ao mesmo tempo tornou-se menor. O mundo do trabalho tem direto reflexo da nova realidade.

Recentemente o mundo produtivo buscava atender às necessidades do negócio de bens produtos e serviços em comunidades vizinhas e a preocupação dos negócios estabelecia-se a partir de noção tímida, acanhada, de competição com conhecidos concorrentes, da rua, da cidade, do estado, do país, este último apenas para os grandes agentes da produção que conseguiam avançar para atuações nacionalmente ocorrentes.

A percepção, contudo, de que as distâncias encurtaram e que os horizontes produtivos elasteceram tornou-se um fato. Deixa-se apenas de focar a atuação produtiva

e comercial em seu redor geográfico para perceber um entorno ilimitadamente existente e capaz de ameaçar a qualquer um e a todos, por conta de disputas que vão para muito além dos limites históricos e geográficos referidos.

Ao mesmo tempo, a perspectiva de livre circulação do trabalhador pelo mundo recrudescer, limitando-se a situação internamente aos grandes mercados comuns, mas que convive com inúmeras atividades que passaram a desnecessitar a presença física dos trabalhadores no antes local de trabalho, com pouco ou nenhum prejuízo de sua ausência, e até com vantagens significativas. Os meios telemáticos de contribuição insuperável para isto, estão envolvidos com a vida acentuadamente urbana. Convivência essa centralizada nas cidades, que não mais comportam tanto atropelo, resultando em enormes dificuldades de mobilidade urbana.

A facilidade de comunicação e transporte de bens, mercadorias e pessoas (não em ambiente urbano) ensejou mudanças significativas na vida econômica do planeta e na atuação empresarial. Descobriu-se no oriente global, região do planeta de abundante mão de obra e condições de produção infinitamente melhores e mais econômicas do que aquelas existentes nos próprios locais originários de produção e consumo desta. Para lá foram transferidas unidades empresariais completas que se justificavam por essa vantagem econômica que a distância, antes intransponível, ora se supera pelo moderno transporte global. É imperiosa a alteração e transferência do resultado do trabalho, de sua produção aos destinos de uso e consumo em volumes gigantescos e cuja escala barateia novas linhas de distribuição.

Pontuando esta situação, toma-se seu principal exemplo a China, mas não o único, que encharca o mundo com todo o tipo e produtos lá produzidos que são entregues mundo a fora com preços FOB ("Free on Board"), em preços condições capazes de arrasar qualquer produção local. Condições absolutamente impróprias de competição e que demandam medidas difíceis de contenção desta situação.

Várias são as razões para estes resultados. Inicialmente refira-se que um país que tem mais de 1.3 bilhões de habitantes tem indiscutivelmente massa de trabalhadores disponíveis e capazes de compor mão de obra abundante e barata com consequente redução no custo do trabalho. Junte-se a isso, a obediência e disciplina impostas pela força dos regimes políticos e pouco também por questões culturais históricas. Características estes presentes nesta região do globo e não apenas no país

exemplificado.

A globalização da economia como norte competitivo impondo à produção cada vez maior especialização e qualificação, pena de quebra do negócio. Cinde-se o processo produtivo como forma dessa melhoria de atuação necessária. Entrega-se a terceiro partes não essências ou finalísticas do trabalho, àqueles que tenham estas atuações parciais como cerne da sua atividade, seu “core business”, e, portanto, com condições de melhor fabricar, prestar serviços, compondo um todo de melhor resultado final. É a participação coletiva e seriada de várias empresas, cada uma com seu mister para atender às exigências de consumo, cada vez mais intensas.

Globalização essa novamente sacudida com profundidade, quando recém completo um ano do início do maior e mais perigoso conflito bélico recente que sedia a Europa, mas gera efeitos e alerta em todo o globo. Trazendo insegurança qualificada, naquele que se apresentava como afável mundo comercial globalizado.

A inafastável necessidade de aprimoramento da gestão e administração empresariais é questão de sobrevivência, não só da pessoa jurídica, mas especialmente para aqueles que de seu trabalho dependem. A própria empresa precisa readequar-se às novas exigências de seus clientes, da sociedade, do mercado, sem os quais não tem qualquer possibilidade futura ou mesmo presente de sobrevivência. A guerra na Europa nos traz novos e importante ingredientes neste curioso “mundo novo”.

Interessante trecho que bem avalia esta realidade pelo estudo crítico de Feliciano:

“Com efeito, a globalização econômica e a revolução tecnológica – ambos fenômenos contemporâneos à pós-modernidade, senão a ela inerente – sinalizam para a *desterritorialização das relações de trabalho* (POCHAMANN, 2006:65), obtendo-se trabalho mais ou menos subordinado nas distâncias mais abissais e nos mais diversos e inusitados pontos do planeta. O exemplo de THOMAS FRIEDMAN é emblemático: a *Infosys Technologies Limited*, pérola da indústria de TI indiana, pode convocar reuniões virtuais com os principais elos de toda a cadeia global de fornecimento de qualquer de seus projetos, estabelecendo diálogos em tempo real com seus *designers* estadunidenses, fabricantes asiáticos e programadores indianos; na verdade, a empresa “gira” 24 horas por dia nos 365 dias ao ano, considerando-se a atividade de seus colaboradores em vários pontos do mundo: nas costas oeste e leste dos Estados Unidos, no distrito de Greenwich (Londres), na própria Índia, em Cingapura, em

Hong Kong, no Japão e até na Austrália (FRIEDMANN, T. L., 2005, 14-15)¹

É assim uma realidade desafiadora, mais desafiadora ainda por conta da guerra em curso entre Rússia e Ucrânia, com reflexos no trabalho do mundo inteiro. As observações que se faz, manejam por igual, assento constitucional que não só evidencia a necessidade de proteção do ser humano em sua condição individual e de dignidade, e entre estes o trabalhador, mas também o adequado exercício da atividade produtiva e econômica com liberdade capaz de manter possível e viável aqueles que concedem o trabalho. Aqui, acolá ou virtualmente, de qualquer lugar do mundo.

E a regência Celetista está em tudo. Pensada com a ideia de consolidar, não foi capaz, contudo, de afastar o florescimento de centenas de leis aplicáveis especializadas ao seu redor e que compatibilizam a regência laboral.

Quer a CLT, arcabouço normativo central do mundo do trabalho, quer a legislação periférica, por assim dizer, buscavam atentar à evolução do trabalho e a própria CLT, a originária, sofreu em suas páginas dezenas, centenas de alterações e que a distinguem da regência primária. A CLT não é a mesma de 1943. Mérito reconhecer a incessante tentativa de manter-se atual ao mundo contemporâneo, e que logrou resultados importantes, mas parciais, ainda padece de reformulação. Tantas alterações fizeram dela uma grande “colcha de retalhos”, cujo efeito principal, a nosso sentir, é da desconfiguração estrutural, ficada no passado, e incapacidade de manejo congruente dos temas atuais.

2. REFORMA TRABALHISTA NA CLT

A necessidade de novas normativas e regras nas relações de trabalho, notadamente no emprego, formulou a mais recente grande “reforma trabalhista” no país, e que basicamente alterou artigos da CLT, teoricamente preservando a proteção constitucional. Tal se deu basicamente alterando regras na CLT, pela lei 13.467/17. Muitas e profundas mudanças.

Ainda hoje, passados mais de 5 anos da vigência da Lei 13.467, o tema não

1 Feliciano, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: **Teoria geral do direito do trabalho** /São Paulo: Saraiva, 2013, pg. 74.

encontra águas calmas, e a insegurança, a incerteza mesmo, porque não dizer, de sua aplicação, é fato.

Seguem variados e distintos – os entendimentos sobre as nem novas normativas e que foram postas em prática, e que ainda conta com interpretação judicial não conclusiva, à qual se pretende alcançar elementos e argumentos capazes de melhor aplicá-las. Mesmo com algumas delas já tendo sido objeto de apreciação e avaliação pelo Supremo Tribunal Federal. Destaque-se ainda que sob novo comando do Poder Executivo há real e referida ameaça de revogação.

É neste cenário que foi promulgada a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no DOU de 14 de julho de 2017, cuja introdução previa que ela entraria em vigor 120 dias após a data de sua publicação, e, portanto, entrou em vigor no dia 11.11.2017, superado este período de “vacatio legis”.

A extensão e amplitude das alterações mudaram o cenário trabalhista e processual trabalhista significativamente. Um passo importante em favor da responsabilidade. De todos os que atuam e interferem no processo judicial e nas relações de trabalho. Empregados, empregadores, advogados, sindicatos, testemunhas, juízes, têm agora novas imposições que exigem destas posturas e modos de agir mais responsável ainda, no sentido da seriedade de sua participação, muitas já relativizadas pelo STF. Muito há a avaliar e abordar nas alterações havidas e praticadas hoje, pelo que fazemos, como no presente texto, de parte dela é adequado. São questões gerais das alterações sobre questões materiais, processuais e administrativas.

A alteração legislativa foi significativamente extensa e complexa abordando questões de direito material do trabalho, processual do trabalho e administrativo do trabalho, sendo que nada se observará acerca deste último, em nosso sentir, de menor relevância, mas todas elas constantes da CLT. Por óbvio não se desconhece a alteração concomitante do trabalho temporário, que acabou por permitir amplamente a terceirização, mas com novas ressalvas de segurança, a Lei 13.429/17.

Inafastável destacar o contexto em que tal se apresentou a reforma, no sentido de que se pode, sim, afirmar que se tratou de verdadeira reação ao excessivo protecionismo praticado pelo Tribunais, notadamente pelo Tribunal Superior do Trabalho, deixando menor espaço adequado para partição de poderes do estado e agindo como verdadeiro legislador. Na área do direito do trabalho, percebe-se a criativa

situação de uma nova “espécie” de sistema jurídico no mundo, híbrido, quem sabe, entre o sistema da Common Law e o da Civil Law (Romano-germânico). Teoricamente deveríamos no país ser conduzidos pela força normativa da lei e não pela casuística, jurisprudência ou direito costumeiro. Esta, contudo, não pode ser uma conclusão segura ou serena, uma vez que nossa CLT tem 922 artigos e no TST entre, Súmulas, Enunciados, Precedentes, são mais de 1400 “normativas”!

Talvez o maior e mais evidente exemplo disto que se apresentou seja o Enunciado 277, que trata da Ultratividade, quando se opõe à regra legal expressa no sentido da vigência das normas coletivas o ser por prazo determinado! Outro exemplo impressionante é o da Súmula 244 do mesmo TST, que conferia estabilidade à gestante, mesmo na típica hipótese de Contrato por Prazo Determinado, e após o vencimento do prazo neste previsto e contratado.

São apenas duas ululantes situações em que se extrapola a condição judiciária, para criar direitos afrontosamente “contra legem”, e que distorcem e geram insegurança jurídica insuportável nas relações de trabalho.

Pois é neste ambiente que as históricas tentativas de atualização normativa, sempre denegadas por motivos diversos e que as regências vigentes se identificavam dissociadas da realidade contemporânea, se apresentou a mudança.

Quando se apresenta o espaço político que enseja reformar, ela vem sim com força e extensão. Como ora retorna sob a batuta de novo Governo de viés político diverso, efetivamente podemos ter novas importantes alterações.

São pela Reforma Trabalhista havida, alterações no Direito Coletivo e Individual, quer material, quer processual. Todas, em princípio, protegendo o que chamamos de “núcleo duro” trabalhista da Constituição Federal, notadamente o artigo 7º. Resguardadas que foram as garantias constitucionais, o âmbito infraconstitucional dominou as alterações e impõe significativas mudanças.

A dita prevalência do negociado sobre o legislado, o reforço da autonomia da vontade individual do trabalhador, questões importantes e delicadas que merecem ainda estudo profundo e adequada interpretação, mas já ratificadas pelo STF, e aplicação, mas que, desde já, põe em revisão o tradicional Princípio da Aplicação da norma Mais Favorável, mas já ratificada no Supremo, repita-se, com ressalvas. A regência das Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos coletivos de Trabalho,

a possibilidade de anulação pelo Judiciário de cláusulas destes, a ultratividade e até a própria extinção da contribuição Sindical. Nesta, particularmente alterando décadas de sistemática de custeio da importante atividade sindical e que já conta com articulação política para que outra alternativa de suporte institucional sindical seja criada, quem sabe até por medida provisória de autoria do Presidente da República.

A “regulamentação” do Trabalho autônomo e assertiva de que sua condição é legítima e deve ser reconhecida, sem que, contudo, tenha deixado de existir o Princípio da Primazia da Realidade. Inserção civilista na CLT. Tal qual igualmente se estabeleceu no artigo 442, parágrafo único da CLT, no que respeita às cooperativas, e ao Estagiário na lei própria, que não formam vínculo de emprego. Uma norma pouco eficiente, quiçá principiológica (?). Vem ainda embaçada pela referência à possibilidade de exclusividade na realização do trabalho, sem configuração de vínculo de emprego.

A ampliação e regulamentação da terceirização, cujo temor de precarização, se supera em muito pela vantajosa e segura regência posta, pela Lei 13.429/17. São novos direitos aos terceirizados, subsidiariedade no cumprimento das obrigações, inviabilização da temida “pejotização”, a criação de quarentena para alterações, garantia de mesmas condições aos terceirizados quando à alimentação oferecida em refeitório da contratante, seus serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento, tudo em evidente melhor regramento. Neste sentido também a questão da contratação sucessiva, a responsabilização solidária, a exigência da comprovação mensal de cumprimento das obrigações. A regência da Sumula 331 do TST, pouco contribuiu no sentido. E afastada pelo STF. Aliás, importante registrar, que mal estamos interpretando a aplicação cruzada subsidiária do Código de Processo Civil 2015 que ora conta com a novel norma de seu artigo 8º tratando da aplicação do mesmo ao processo do trabalho, dentre outras relevantes questões a avaliar.

As alterações das jornadas de trabalho, o antigo regime 12x36, integralmente praticado nos Hospitais, por exemplo, a questão dos intervalos reduzidos, questão do maior interesse do empregado de modos a escapar dos horários de “rush” e retornar mais cedo para casa. O intervalo antes das horas extras. Os bancos de horas anuais, semestrais e mensais. As horas extras habituais, os acordos de compensação.

A já tardia adequada normatização do “tele Trabalho” ou trabalho “à distância”, o Trabalho Intermitente, que traz à proteção trabalhista, os antes totalmente desprotegidos

“Free lancers”, trabalhadores eventuais sem vínculo de emprego. A nova regência do Trabalho a Tempo Parcial, com evidente avanço de direitos, por exemplo nos períodos de concessão das férias.

A supressão das abusivas “horas in itinere” antes indevidamente generalizadas e a regulamentação do tempo à disposição.

Os temas relativos aos salários, prêmios bônus, gratificações, das concessões espontâneas, do salário utilidade, a equiparação salarial. As férias em nova partição que não geral qualquer prejuízo em tempos tão velozes. A questão dos uniformes, logomarcas, sua higienização e tempo de vestimenta, melhor regrados.

A dispensa da obrigatoriedade de homologação das rescisões, que, de fato, para nada serviam – com tantas ressalvas e ausência de efetiva quitação dos direitos – senão como forma de apresentação de profissional que pudesse eventualmente representar judicialmente o despedido.

A importante possibilidade de distrato entre as partes e a realização de acordo extrajudicial, além do manejo da jurisdição voluntária. A possibilidade de utilização do importante método adequado de solução de conflitos que é a arbitragem para alguns trabalhadores (os que percebam salários superiores ao dobro do teto de benefício previdenciário), a sucessão, os grupos econômicos. Assim com o a Lei da Mediação, 13.140/15, na normatização geral do instituto. A Correção dos enormes abusos praticados contra sócios retirantes definindo claramente sua responsabilidade. A antes não regulamentada regra constitucional da representação dos empregados naquelas empresas com mais de 200 empregados, e que não se confunda com a atividade sindical, a quitação anual das obrigações.

Realce-se a grave ocorrência da pandemia (COVID 19), que até bem pouco tempo também regrou todos os aspectos das relações de trabalho, ainda que temporariamente.

No âmbito do processo, a imposição de novas e importantes responsabilidades, ensejando maior seriedade ao litígio ao impor significativas mudanças nos requisitos da petição inicial, aliás já flexibilizada pelo STF. A regulação da sucumbência, da Assistência judiciária gratuita (também moduladas pelo STF), momento da produção da defesa, as desistências, a contagem de prazos conforme, neste particular, já o fizeram o NCPC. A representação da empresa na audiência que pode indicar quem

queira, pois, afinal por atos deste responderá. A presença das partes e as consequências de suas ausências, à revelia. Na audiência a questão da alteração do ônus de prova. A litigância de má fé e a penalização à testemunha mentirosa.

Em especial a simplificação da exceção de incompetência, afastando a ocorrência de malicioso ajuizamento longe da sede do local de trabalho impondo custos enormes e indevidos ao empregador que lá deveria defender-se, mas que acabava por forçar a realização de composição. A tormentosa questão do Dano extrapatrimonial, sua fixação e dimensionamento teto, que ainda segue indefinida.

No que respeita aos recursos, o depósito recursal, o poder do relator no recurso, a transcendência do Recurso de Revista, tornaram mais técnico e de mais difícil trâmite e processamento.

A mudança relevante no procedimento de criação e alteração dos Tribunais para a formulação de súmulas, afastando a criação de direitos e obrigações não previstos em lei, estas de competência do poder legislativo. A impossibilidade geral de execução de ofício pelo julgador, garantida, contudo, nas hipóteses em que o autor não é representado por advogado. A atribuição firme de consequência ao executado com cadastramento em órgãos como SERASA e SPC, além do já vigente Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas, sendo que a execução, passa a ser possível de garantia por meio de seguro. A prescrição intercorrente na execução.

Esta tentativa, por certo ineficiente e incompleta, de arrolamento da integralidade das mudanças é feita para que se tenha com clareza e certeza a nova dimensão das relações do trabalho e processo do trabalho, alteradas na octagenária CLT.

As formas de trabalho se alteram e ainda sem segurança ou regência jurídica, são práticas antes mesmo de qualquer regulamentação. Aqui os trabalhos realizados por meio de plataformas, aplicativos, e redes se afirmam, independentemente do direito, já os considerar e reger ou não.

O mundo ainda hesita na forma de tutela que aplicará, mas elas existem e estão aí para evidenciar um mundo do trabalho complexo, volátil, incerto, complexo, ambíguo, frágil, não linear e imprevisível, impondo-se um exercício de previsibilidade ao praticamente inalcançável.

São agentes desse tempo, entre eles a automação, prevista na CF/88, no artigo 7º da CRFB, nunca regulamentado, querendo crer que inexistiu a regulamentação por

inviável. Além dela, atropelada pela robótica, um passo à frente, e cada segundo a mais, pela Inteligência Artificial, baseada em algoritmos e estes em dados, cuja adequação ainda não asseveramos. E recentissimamente o ChapGPT – Open AI.

Daí o porquê de lançarmos olhar sobre este mundo novo, seus instrumentos, o “Big Data” e tudo o que foi radicalmente acelerado – para dizer o menos – em tempos que vamos deixando para trás, a pandemia que assolou o mundo.

3. PANDEMIA, ainda

A pandemia da Covid-19 mudou, inesperadamente, a vida diária de toda a população do mundo, em todos os seus aspectos imagináveis ou não, devido ao surgimento e à veloz propagação do vírus. Uma situação que se iniciou na China e países vizinhos asiáticos, e que rapidamente se espalhou pela Europa, Estados Unidos, por todo o mundo, até chegar ao Brasil em fevereiro de 2020. Reconhecida sua existência, pela Organização Mundial da Saúde (OMS)², no dia 11 de março de 2020, como sendo a primeira pandemia do Século XXI.

É um vírus cuja transmissão se deu através de pequenas gotículas que partem do nariz e boca, podendo ser depositadas em objetos e superfícies ao redor da pessoa contaminada, e pode contaminar- como de fato contaminou aos milhões- outras pessoas que dividem ambientes não ventilados, ou mantinham proximidade ou contato físico, sem a devida hiper higiene sanitária.

No período de inexistência da vacina, os protocolos adotados para conter a propagação do vírus foram o isolamento social e a quarentena dos indivíduos, com a finalidade de evitar maior circulação de pessoas, e conseqüentemente do vírus. Esta condição acabou por afetar diretamente a economia e a situação econômico-financeiras de todos os países que as adotaram, pois, sendo um fenômeno inesperado, precisaram ser implementadas novas políticas de estruturação e planejamento.

As dúvidas acerca do desconhecido vírus obrigaram a estabelecer protocolos de saúde pública com efeito direto criando “novas” relações de trabalho. Por conta

2 Organização Mundial da Saúde. **Perguntas e respostas sobre coronavírus (COVID-19)**. Disponível em <<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

disto, foi inafastável a adaptação de empresas e seus empregados, em verdade em todas as relações produtivas e de trabalho, em todas as suas modalidades. A resposta não foi simples, e na prática a adaptação ainda gera consequências, levando em conta a abrupta situação de calamidade pública sanitária mundial causada pelo vírus da Covid-19, refletindo na movimentação e adequação dos sujeitos das relações de trabalho de forma reativa e urgente.

Os impactos da pandemia alcançaram e alcançam a todos os países do globo tendo efeitos, ainda presentes. Segundo o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, Guy Ryder, a pandemia não configurou apenas uma crise global relacionada à saúde, mas também uma grande crise econômica e no mercado de trabalho.

Um mundo novo emergiu da pandemia, acelerando abruptamente processos de modernização, e com ela a sensível circulação de dados, cuja proteção adequada ora realça em importância.

4. LGPD

Outro assunto necessariamente pautado é a questão da adaptação das empresas para o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A par do que muitos especialistas tratam no sentido de que as empresas brasileiras não estão preparadas para os cumprimentos das normas estabelecidas na lei, cabe salientar que, com o advento do enfrentamento à pandemia do Covid-19, nunca se exigiu tanto de métodos/meios tecnológicos para ampliar e desenvolver pesquisas e estudos sobre o vírus.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) entrou em vigor no dia 18 de setembro de 2020⁴, disciplinando e promovendo a proteção e a transferência de dados pessoais no Brasil, visando garantir pleno controle de cada indivíduo da população sobre suas informações pessoais, requerendo o consentimento explícito para poder reunir e

3 OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_738780/lang--pt/index.htm> Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

4 BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

usar dos dados, além de obrigar a oferta de opções para o usuário ter conhecimento, corrigir e/ou excluir esses dados recolhidos⁵. O objetivo central da lei é zelar pelos dados pessoais dos indivíduos, estabelecendo que nenhuma instituição utilize estes dados sem devida permissão. Trata-se dos maiores valores deste século como têm sido observados por pesquisadores, e estudiosos, apenas à guisa de exemplo o Yuval Noah Harari, em seus *best sellers*, tão provocativos e de leitura obrigatória.

Sob influência da regulamentação europeia, a *General Data Protection Regulation*, (GDPR), a LGPD traz consigo possibilidades para o tratamento de dados pessoais, são elas: o consentimento do indivíduo titular, para o cumprimento de encargo legal ou regulatório pelo responsável pelo tratamento, pela administração pública para execução de políticas públicas, para a realização de estudos, por órgão de pesquisa, que não necessitam a individualização do indivíduo, para resguardar a vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros, para a tutela da saúde, desde que o procedimento seja realizado por profissionais da saúde ou por entidades sanitárias, para a execução de um contrato ou procedimento preliminar a este, desde que a parte que é titular quando a seu pedido, para fins em processos judiciais, administrativos ou arbitrais e, para a proteção do crédito, consoante o Código de Defesa do Consumidor⁶.

Outro ponto característico relevante da LGPD versa sobre a responsabilidade civil, pontuando que é o responsável obrigado a reparar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, que causar em virtude da atividade de tratamento de dados. Cabendo ao juiz a possibilidade de inversão do ônus da prova a favorecer o titular dos dados quando julgar plausível a alegação, quando a produção de provas se tornar excessivamente onerosa ou se houver hipossuficiência para fins da mesma pelo titular.

A Lei Geral de Proteção de Dados não coíbe o uso de dados, mas estabelece um sistema de normas e regras para o uso legal e adequado dos dados pessoais. Considerando a ampla e vasta aceleração das tecnologias e que as empresas estão cada vez mais utilizando ferramentas eletrônicas para o trabalho, em algum momento o cuidado e proteção dos dados utilizados e tratados deveriam ser resguardados por

5 Agência Senado, **Lei Geral de Proteção de Dados entra em vigor**. Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/18/lei-geral-de-protecao-de-dados-entra-em-vigor>> Acesso em 18 de fevereiro de 2021.

6 Ibid.

legislação específica, e o foram pela LGPD. Neste sentido, atualmente, cabe às empresas ter conhecimento da legislação e aplicar suas exigências e condicionantes ao cotidiano, sob pena da penalização na forma da lei e indenizações, a fim de proteger da forma mais correta possível os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada, à honra e à liberdade das pessoas naturais que compõem o corpo empresarial ou com ele se relacionam.

Com a implementação em caráter de urgência das normas regidas pela LGPD, muitas empresas ainda não conseguiram se adequar, boa parte por consequência da pandemia que afetou a tudo e a todos, principalmente no âmbito financeiro.

No cenário internacional, especificamente a GDPR, que passou a vigorar no dia 25 de maio de 2018, influencia na implementação da LGPD, segundo relatório de janeiro de 2021 do time de cibersegurança e proteção de dados do escritório de advocacia DLA Piper, a legislação europeia de proteção de dados registrou um aumento de 19% das notificações de infrações comparadas ao ano de 2019. Infrações essas que resultaram em multas no valor de 272,5 milhões de euros pelas autoridades de proteção de dados de países do continente europeu⁷.

Em janeiro de 2021 o Brasil passou por uma onda de vazamento de dados pessoais de 223 milhões de pessoas, relativos ao CPF dos indivíduos. Logo, no mês seguinte houve um novo vazamento de dados de, aproximadamente, 100 milhões de pessoas, incluindo dados bancários e números de telefones. Consoante este contexto, a Autoridade Nacional de Proteção de dados (ANPD), veio a público para informar que estava apurando elementos e informações no caso do vazamento de dados relacionados ao CPF dos brasileiros e que estava tomando providencias para análises e procedimentos devidos e, assim, promover a responsabilização e a punição dos entes envolvidos⁸.

Consoante este cenário, como procederá a ANPD para responsabilizar os causadores do dano se as sanções de natureza administrativa da LGPD que só passaram

7 DLA PIPER'S CYBERSECURITY AND DATA PROTECTION TEAM. **DLA Piper GDPR fines and data breach survey**: january 2021. DLA Piper, 2021. Disponível em: <<https://www.dlapiper.com/en/uk/insights/publications/2021/01/dla-piper-gdpr-fines-and-data-breach-survey-2021/>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

8 ANPD está apurando no caso do vazamento de dados de mais de 220 milhões de pessoas. Disponível em: <<https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-esta-apurando-no-caso-do-vazamento-de-dados-de-mais-de-220-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

a vigor a partir de agosto de 2021, *ex vi legis*? Não havia possibilidades de multas, até o mês de agosto, para os responsáveis pelos vazamentos estrondosos de dados de milhões de brasileiros, diferentemente de como já ocorre na Europa. A proteção de dados se tornou de extrema importância, ainda mais no momento pandêmico pelo qual estamos passando, pode a autoridade brasileira responsável pela proteção de dados fundamentar seus estudos e análises, a fim de criar um adequado controle das violações e descumprimentos, a olhar para a experiência europeia. A questão é a seguinte: o tempo de adaptação à norma é importante? É inegavelmente, mas não deveria abrir margem para grandes vazamentos de dados pessoais sem a devida responsabilização dos envolvidos.

5. COMPLIANCE TRABALHISTA

O *Compliance* é um termo originário do verbo “to comply” que significa estar em conformidade e constitui no ato de adequação às normas legais e regulamentares, partindo da alta administração empresarial e a todos os envolvidos e relacionados atingindo. No âmbito empresarial expressa a implementação de métodos e mecanismos a fim de garantir que a empresa execute e realize todas as normas impostas e que, com isso, previna riscos, demandas judiciais e possíveis sanções seja qual for o caráter, e sobretudo proteja a titularidade dos dados.

Após a entrada em vigor da lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013), a busca por empresas para a implementação do *compliance* nas suas instituições se acentuou. Atualmente as técnicas de *compliance* se inserem em diversas áreas corporativas, inclusive na esfera trabalhista, com técnicas de avaliação de riscos e crises, auditorias e desenvolvimento de códigos de conduta e regimentos internos, por exemplo, sempre visando a prevenção e manutenção empresarial segura a fim de não gere reflexos e consequências danosas para a instituição. Segundo André Cabbete Fábio⁹

O *compliance* é uma prática corporativa que pode ser tocada por um

9 FÁBIO, André Cabbete. **O que é compliance.** E porque as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>>. Acesso em 15 fevereiro de 2021.

departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa).

Para que seja efetiva a utilização das técnicas do *compliance* no âmbito empresarial e trabalhista, caberá, primeiramente, um estudo investigativo do histórico empresarial seguido da implementação de práticas específicas e preventivas para determinada empresa. Como tratam Daniel Sibille e Alexandre Serpa¹⁰

É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de compliance, pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de compliance, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. A efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias.

O *Compliance* Trabalhista Empresarial tem por finalidade principal é a de garantir o desenvolvimento da atividade econômica da empresa com observação dos direitos dos empregados e outros tantos que igualmente participam das relações de trabalho indiretamente, sendo uma ferramenta de gestão que possibilita identificar, prevenir e corrigir práticas que possam violar o regulamento trabalhista. Para tal, é essencial o desenvolvimento de mecanismos e procedimentos de prevenção e gerenciamento de crises, onde o *compliance* atue em dois âmbitos: o da elaboração de políticas e sistemas internos a fim de observar à legislação e jurisprudência laboral e a vigilância adequada e efetividade do seu cumprimento, tanto interno quanto externamente¹¹.

Pode-se dizer que a LGPD trouxe consigo um novo mecanismo, o *compliance*,

10 SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. **Os pilares do programa de compliance**. Disponível em <<http://conteudo.lecnews.com/ebook-pilares-do-programa-de-compliance>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

11 NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

mais especificamente, o relatório de impactos à proteção de dados pessoais (RIPD), que visa abarcar toda “a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que possam gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco¹²”, ferramenta na qual o objetivo central é o de minimizar riscos e evitar crises na proteção de dados pessoais.

5.1 LGPD na esfera trabalhista

Na legislação que visa a proteção de dados (LGPD), não contempla dispositivo que se refere nomeadamente à proteção destes dados pessoais no ambiente de trabalho, mas consoante o artigo 1º da referida lei é nítido observar que resguarda os direitos de pessoas naturais, sejam pessoas físicas ou jurídicas de direito privado ou público, e, portanto, alcançando a todos envolvidos nas relações de trabalho, direta o indiretamente:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural¹³.

Tendo em vista a conceituação de tratamento de dados, expresso no artigo 5º, X, da LGPD (Lei 13.709/18), como sendo toda operação realizada, no qual se expõe a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração de dados pessoais dos envolvidos.

Nas relações de trabalho, é verificado, regulamente e em todas as fases da

12 CARLOTO, SELMA. **Lei Geral de Proteção de Dados exige novo comportamento das empresas**. Entrevista concedida a FETPESP, Sou + Ônibus, SP. Ed. 23. novembro/dezembro. 2019. p. 8-12. Disponível em < http://setpe.org.br/newsite/wp-content/uploads/2020/12/Souonibus_023.pdf> Acesso em 22 de fevereiro de 2021.

13 BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

contratação, o uso do tratamento de dados dos empregados e prestadores de serviço. Advém na fase pré-contratual com a aquisição de currículos com dados de identificação do indivíduo; no decorrer do contrato de trabalho com o registro de dados do empregado para cumprimento das obrigações contratuais específicas e correlatas; E, posteriormente o término do contrato de trabalho com o armazenamento de informações de antigos empregados para fins previdenciários, por exemplo. Muitas vezes projetando-se para momento posterior à extinção das relações, onde igualmente se aplica.

Não há que se questionar o impacto da pandemia do Covid-19 no âmbito da proteção de dados pessoais. Neste sentido, é de se observar a importância da aplicação e implementação da LGPD na esfera trabalhista, abordada nesse breve estudo, visando resguardar os direitos de proteção dos dados pessoais dos empregados e parceiros, mas especialmente o empregado por conta da subordinação jurídica que une as partes.

6. CONCLUSÃO

Em vias de término, mas com o cenário pandêmico a que no submetemos e com o advento da tecnologia cada vez mais presente no cotidiano da sociedade como um todo, a busca pela prevenção de riscos e o planejamento de condutas em concordância com o regramento disposto, são imprescindivelmente necessários e urgentes, tudo iluminado pelo Compliance, novas regras sobre dados, ESG (aqui não abordado, apenas referido), sem tratamento próprio na CLT e reforma trabalhista.

A proteção de dados pessoais proveniente da LGPD exige uma nova concepção e adaptação do movimento interno de empresas de diversos setores. Consoante isto, é de se considerar o impacto da LGPD nas relações trabalhistas, utilizando da ferramenta *compliance* a fim de prevenir riscos, demandas trabalhistas e a imposição de multas e outras sanções. Trata-se de imperiosa necessidade o manejo adequado das novas regências e posturas sociais e profissionais hoje bastante mais sancionáveis.

O processo de adequação à LGPD no âmbito trabalhista é de caráter emergencial, tendo em vista que nas relações de trabalho, considerando que a coleta e tratamento de dados ocorrem diária e permanentemente, especialmente durante a vigência do contrato de trabalho, mas não só, pois tem aplicação anterior e posteriormente ao vínculo. Resta configurado que o empregado é titular dos seus dados que são ou serão

objeto de tratamento por um controlador, este sendo o empregador a quem incumbe o legal uso e assegurar segurança jurídica aos envolvidos.

O *compliance* se dá através de preparo técnico e teórico, com palestras e treinamentos e competente assessoria, para estabelecer todos os parâmetros de adequação com o intuito de que determinada empresa esteja em conformidade com o texto normativo da LGPD.

Presenciamos o desenvolvimento de novas tecnologias classificadas como disruptivas, dado o seu considerável potencial de modificação abrupta da realidade e da sociedade. Elas têm afetado a forma como as pessoas se comunicam e relacionam, as novas fontes de energia, as relações de trabalho e o processo produtivo como um todo, os transportes, além do modo de consumo de bens e serviços. A relação deste mundo novo com a regência aplicável ao direito do trabalho, e a nossa CLT.

Nesse mesmo sentido tecnológico disruptivo, Bruno Ricardo Bioni afirma que “com a inteligência gerada pela ciência mercadológica, especialmente quanto à segmentação dos bens de consumo (marketing) e a sua promoção (publicidade), os dados pessoais dos cidadãos converteram-se em um fator vital para a engrenagem da economia da informação. E, com a possibilidade de organizar tais dados de maneira mais escalável (e.g., Big Data), criou-se um (novo) mercado cuja base de sustentação é a sua extração e comodificação. Há uma ‘economia de vigilância’ que tende a posicionar o cidadão como um mero expectador das suas informações” (BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento. Rio de Janeiro: Forense, 2019). A respeito das influências do direcionamento de pesquisas por segmentação sobre a autonomia de escolha dos consumidores na era da inteligência artificial e big data, ver: ANDRÉ, Quentin; CARMON, Ziv; WERTENBROCH, Klaus; CRUM, Alia; DOUGLAS, Frank; GOLDSTEIN, William; HUBER, Joel; VAN BOVEN, Leaf; WEBER, Bernd; YANG, Haiyang. Consumer Choice and Autonomy in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. Johns Hopkins Carey Business School Research Paper, n. 18-03, 2018. Assim, a tecnologia tem se mostrado fundamental para o tratamento de dados, de modo que não é “hiperbólico” afirmar que nossa sociedade depende, e tende a cada vez tornar-se mais dependente, de algoritmos de machine learning vinculados à inteligência artificial a Inteligência artificial, segundo a engenharia da computação, corresponde a máquinas autônomas que possam conduzir tarefas complexas sem

intervenção humana, requerendo que estas sejam capazes de perceber e de raciocinar. Inteligência artificial seria, então, a construção de agentes que se comportam de maneira inteligente, como respostas racionais aos dados recebidos.

É, pois, ainda desafiador o papel da CLT, com um novel mundo tecnológico, ainda que amplamente já alterada, mas em cenário de reforma trabalhista ainda instável, que segue à testa e no centro da regência das questões do trabalho. Os exemplos de LGDP, Compliance, Lei de Mediação foram trazidos para, mais uma vez, evidenciar a dificuldade de verdadeira consolidação do direito do trabalho em instrumento único.

BIBLIOGRAFIA

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho** /São Paulo: Saraiva, 2013, pg. 74.

Organização Mundial da Saúde. **Perguntas e respostas sobre coronavírus (COVID-19)**. Disponível em <<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_738780/lang--pt/index.htm> Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

DLA PIPER'S CYBERSECURITY AND DATA PROTECTION TEAM. DLA Piper GDPR fines and data breach survey: january 2021. DLA Piper, 2021. Disponível em: <<https://www.dlapiper.com/en/uk/insights/publications/2021/01/dla-piper-gdpr-fines-and-data-breach-survey-2021/>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

ANPD está apurando no caso do vazamento de dados de mais de 220 milhões de pessoas. Disponível em: <<https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-esta>>

apurando-no-caso-do-vazamento-de-dados-de-mais-de-220-milhoes-de-pessoas>. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

CARLOTO, SELMA. **Lei Geral de Proteção de Dados exige novo comportamento das empresas**. Entrevista concedida a FETPESP, Sou + Ônibus, SP. Ed. 23. novembro/dezembro. 2019. p. 8-12. Disponível em <http://setpesp.org.br/newsite/wp-content/uploads/2020/12/Souonibus_023.pdf> Acesso em 22 de fevereiro de 2021.