

Brasília, 23 de novembro de 2018.

Excelentíssima Senhora  
**Grace Maria Fernandes Mendonça**  
DD. Advogada Geral da União

A **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)**, associação civil sem fins lucrativos, representativa da Magistratura do Trabalho, contemplando 4 mil associados, com base territorial e foro de âmbito nacional, sediada administrativamente em Brasília/DF, vem à presença de V. Ex<sup>a</sup>. **REQUERER** a inscrição em audiência pública que debaterá o tema *“coerência regulatória para a discussão de medidas e boas práticas que podem ser adotadas para maior coerência regulatória e simplificação do ambiente regulatório no Brasil, visando a um ambiente de negócios com maior segurança jurídica e eficiência no país”*, a ser realizada no próximo dia 30.11.2018, em Brasília/DF; e, para tanto, apresenta o presente

**MEMORIAL**

contendo os pontos que pretende sustentar na audiência pública objeto dessa manifestação (quando, evidentemente, carreará mais e melhores elementos de convicção e sugestões de equacionamento).

## 1. Introdução

**1.1.** As relações de trabalho, tanto na forma da CLT, quanto nos demais meios de contratação, impactam nas relações de consumo, relações sociais, investimentos e economia do país

**1.2.** A economia nacional é medida por meio da sua produção de bens, serviços e do seu consumo, dependendo os seus resultados tanto da atividade empresarial, quando do consumo das famílias dos trabalhadores (*lato sensu*).

**1.3.** Assim, para um ambiente saudável e de crescimento sustentável da sociedade como um todo, mister se faz que haja *segurança jurídica* para os dois lados das relações contratuais, notadamente em relação ao contrato de emprego e de trabalho, porquanto esta é tida atualmente como o grande custo do Brasil, o qual supostamente inibe investimentos nacionais e internacionais.

**1.4.** A segurança jurídica, ao contrário do que muitos pensam, não se traduz em uma impossibilidade ou inviabilidade de busca do Poder Judiciário para solucionar uma demanda ou dúvida de interpretação de um contrato ou da lei, direito este garantido como fundamental pela Constituição Federal de 1988. (art. 5º. XXXV). Ela está simbolizada na efetividade e concretude da relação, do momento da contratação, seu desenvolvimento e formas de rescisão. Ainda, e mais importante, que estes critérios objetivos sejam aplicáveis, de forma equilibrada e equânime, a todas as pessoas que compõem a relação jurídica (incluído o Estado, na qualidade de gestor universal e beneficiário indireto).

**1.5.** Dessa forma, falar em segurança jurídica apenas sob a ótica do tomador de serviços, em suas diversas formas, não guarda qualquer significado juridicamente relevante, haja vista que até as interações sociais mais abjetas podem estar acobertadas pelo manto da legalidade, como bem nos ensina a história. E os exemplos são muitos, antigos e recentes. Sob o manto da legalidade milhões de pessoas foram subjugadas durante o

holocausto alemão, o *apartheid* da África do Sul, a escravidão negra e indígena institucionalizada durante séculos no mundo inteiro, etc.

**1.6.** Assim, o equilíbrio das relações não está amparado apenas nas leis e suas muitas interpretações, e depende basicamente do objetivo efetivo de justiça e equidade social.

**1.7.** À vista disso, a Anamatra entende que toda e qualquer regulação deve ser precedida de uma *discussão ampla sobre os princípios que regerão as múltiplas relações humanas e, em especial, as de trabalho*. Sob este prisma a Anamatra requer sua inclusão na lista de participantes das audiências públicas que debaterão as boas práticas para maior coerência regulatória, propondo como temas (iniciais) os fenômenos da terceirização, trabalho por meio de plataformas digitais, automação, trabalho à distância (teletrabalho) e, conseqüentemente, os impactos que estes novos modelos de prestação de trabalho – especialmente no campo da chamada “*gig-economy*” - geram no sistema previdenciário.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO**

**2.1.** O fenômeno da terceirização merece especial atenção, na medida em que atinge um número crescente de trabalhadores e, após as decisões do Supremo Tribunal Federal em outubro último, tende a se tornar o modelo padrão de contratações em larga escala.

**2.2.** Segundo o IBGE, no ano de 2015, o Brasil contava com 51,7 milhões de trabalhadores com carteira assinada, sendo que 9,8 milhões prestavam serviços terceirizados (equivalente a 18,9%), com picos de 22,7% na região nordeste e 22,4% na região norte.

**2.3.** Segundo recente estudo de autoria do sociólogo Ruy Braga, professor do departamento de Sociologia da USP, o percentual de trabalhadores terceirizados pode chegar a 75% dos contratos formais num lapso de tempo entre 5 e 7 anos.

**2.4.** Reconhecida a escalada deste modelo, impõe-se encontrar mecanismos de tutela socioeconômica para os milhões de trabalhadores que, historicamente, labutam em condições mais precárias do que os efetivos. Dentre as muitas distorções, os trabalhadores terceirizados recebem, em média, salários 27% inferiores aos efetivos; não gozam de benefícios como vale-alimentação e auxílio-creche; e, de resto, são as maiores vítimas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

**2.5.** A predileção atual por esse modelo rende benefícios econômicos ao tomador de serviço, mas resvala na queda de produtividade e qualidade decorrentes da baixa qualificação e da elevada rotatividade que as empresas terceirizadas costumeiramente apresentam.

**2.6.** Assim, a sociedade deve buscar alternativas que vão além da legislação atual, inspirada exclusivamente no ganho econômico decorrente da baixa remuneração dos trabalhadores terceirizados.

**2.7.** Alguns segmentos da indústria da construção civil, por exemplo, têm apresentado resultados satisfatórios com trabalhadores terceirizados, através do qual optam pela excelência da qualidade do serviço ofertado, tais como: assentamento de pisos e acabamentos, ladrilhagem pintura e automação predial. Em todos esses casos, não raramente, o trabalhador terceirizado recebe salários iguais ou superiores aos efetivos, utiliza o mesmo refeitório, usufrui de planos de saúde e seguro, e conta com todos os equipamentos de proteção individual e coletivo necessários à efetivação de seu mister.

**2.8.** Não há, portanto, incompatibilidade absoluta entre a terceirização, garantias sociais e trabalhistas e desenvolvimento econômico, desde que adotados critérios objetivos que gerem equilíbrio entre os diversos segmentos que compõem as relações de trabalho.

### 3. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. TRABALHO INTERMITENTE

**3.1.** Os atuais meios tecnológicos trouxeram novas formas de contratação, notadamente através de aplicativos de celular.

**3.2.** Os aplicativos de transporte, como *Uber*, *Cabify* e *99*, por exemplo, permitem que qualquer pessoa que possua um aparelho celular contrate um motorista para levá-lo a determinado lugar. E estes motoristas são contratados por estas empresas de plataforma digital, não havendo uma legislação específica de regulação e proteção desta forma de trabalho. A aplicação das normas existentes não se mostra eficaz para a relação entre contratante e contratado, porquanto se trata de adaptação de normas já existentes, gerando dúvidas quanto a efetividade do contrato e suas consequências.

**3.3.** Nesse modelo de prestação de serviços as consequências jurídicas se estendem para diversos sujeitos, eis que, além da relação direta entre condutor e a empresa detentora da plataforma digital, há relações adjacentes de consumo (passageiro) e, eventualmente, de responsabilidade civil resultantes de acidentes ou infrações penais e administrativas decorrentes do ofício.

**3.4.** Da mesma forma, a plataforma denominada TIO Digital permite que empresas convoquem e administrem a contratação de trabalhadores intermitentes pelo celular. Com a contratação do trabalhador, este é cadastrado no sistema pela empresa, a qual demanda o empregado conforme a sua necessidade, na forma da legislação aplicável pela reforma trabalhista (lei 13.467/2017).

**3.5.** Entretanto, em razão da redação do artigo 443, § 3º da CLT, esta forma de contratação, por não trazer segurança jurídica tanto para a empresa, quanto para o trabalhador, que não tem uma remuneração fixa semanal ou mensal, não obstante suas necessidades fixas mensais, não trouxe o acréscimo no número de trabalhadores ocupados.

**3.6.** Mostra-se, assim, absolutamente necessária a edição de normas que regulem de forma clara a contratação de mão de obra por meio das plataformas digitais, mas sempre com o objetivo de proteger o trabalhador em um sentido mais amplo, tanto do ponto de vista da sua estabilidade financeira, quando da proteção previdenciária adequada, não sendo razoável que o obreiro fique à margem dos sistemas de proteção estatais. Veja-se que, nos ordenamentos europeus que inspiraram, no particular, a reforma trabalhista brasileira, o trabalho intermitente está frequentemente regulado com a previsão de garantias mínimas de períodos de trabalho e remuneração efetiva, diversamente do que se fez no Brasil. *Pari passu*, um modelo mais claro e seguro de contratação intermitente permitirá às empresas brasileiras uma utilização mais dilargada dessa nova modalidade contratual (em doze meses de reforma trabalhista, não foram gerados, em termos líquidos, mais do que 40.000 vagas novas de trabalho intermitente, conquanto a previsão originária fosse a de criação de dois milhões de novos postos de trabalho formais, em vinte e quatro meses).

#### **4. AUTOMAÇÃO**

**4.1.** O progresso tecnológico atual trouxe uma nova visão acerca da automação de empresas. Antigamente, a automação era vista apenas como uma ameaça aos empregos na indústria. Atualmente a automação atingiu níveis tais que empregos no comércio, e até mesmo trabalhos intelectuais, estão tendo seus postos fechados em razão de computadores e equipamentos que fazem, por exemplo, cobrança de tarifas de pedágios, cobrança em caixas de supermercados, *check-in* em aeroportos e verificação de peso de bagagens, contratação de financiamentos bancários e até mesmo petições jurídicas, apenas para citar alguns exemplos.

**4.2.** Trabalhadores nestes segmentos vivem uma grande insegurança jurídica e econômica no desenvolvimento dos seus contratos de empregos,

podendo a qualquer momento em que a tecnologia chegue ao posto de trabalho, ficarem sem o seu meio de sobrevivência.

**4.3.** Uma maior segurança jurídica a estes empregados, sujeitos a perda de seus postos de trabalho em face da automação, é absolutamente necessária. Esta segurança poderia vir, por exemplo, com uma legislação prevendo, exemplificativamente, negociação coletiva, eventual reparação aos empregados prejudicados e/ou projetos de realocação destes trabalhadores, sempre com uma necessidade de pré-aviso da rescisão contratual com um prazo maior a estes trabalhadores. Estar-se-ia dando cumprimento, ademais, ao mandado de legislação constante do art. 7º, XXVII, da Constituição da República.

**4.4.** Novamente, para que esta progressiva automação não traga problemas sociais, com aumento no número de pessoas desempregadas, bem como retrocesso na proteção dos trabalhadores, é necessária uma maior regulação no sentido de que a substituição de trabalhadores por máquinas seja precedida de treinamento e alocação destes empregados em outras funções. **A Anamatra elaborou, a propósito, anteprojeto regulatório que poderá ser trazido à apreciação de V.Ex.ª e dos participantes da audiência pública.**

## **5. TELETRABALHO**

**5.1.** O teletrabalho vem cada vez mais sendo utilizado pelas empresas. Os meios tecnológicos permitem que um grande número de trabalhadores desenvolva suas atividades em qualquer lugar, inclusive com o controle efetivo do empregador quanto ao tempo despendido para o trabalho e o conteúdo do mesmo.

**5.2.** O histórico do teletrabalho na legislação ocorreu com a alteração do art. 6º da CLT, com o advento da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que equiparou o trabalho desenvolvido à distância com o realizado nas dependências internas da empresa. A equiparação proposta pelo texto não solucionava diversas questões envolvendo a realidade do teletrabalho

em termos práticos, gerando insegurança jurídica para sua total aceitação pelo mundo corporativo.

**5.3.** Tal modalidade de trabalho veio a ser regulada de forma mais efetiva pela Lei 13.467/2017, a qual acrescentou os artigos 75-A a 75-E da CLT.

**5.4.** Há muito já existia esta realidade, qual seja, de trabalhadores prestando seus serviços em local diverso da sede do seu empregador. No entanto, em razão do vazio legislativo acerca do tema, viveu-se um grande período de instabilidade, havendo diversas interpretações acerca dos limites da duração do trabalho destes empregados, a responsabilidade pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos utilizados na prestação do labor, como computadores, cadeiras, mesas, celulares, veículo, dentre outros, possibilidade ou não de mudança do local de trabalho, a responsabilidade do empregador acerca das obrigações impostas pela medicina e segurança do trabalho, a caracterização ou não de um acidente de trabalho, por exemplo.

**5.5.** Há de se salientar que a regulamentação atual, com as alterações previstas na Lei 13.467/17, não fornece elementos e soluções jurídicas claras e eficazes quanto as questões postas acima, notadamente no que se refere ao meio ambiente de trabalho.

**5.6.** Pesquisa realizada neste ano pela ONG *Market Analysis*, com 345 trabalhadores em nove capitais, incluindo São Paulo, mostra que o serviço virtual já é adotado por 23% dos funcionários do setor privado. As microempresas são as que mais se utilizam do teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País – em 2001, eram apenas 500 mil. Isto demonstra uma predileção (em tese) dos trabalhadores por esta forma de prestação do trabalho, vez que não despendem tempo em deslocamento nas grandes cidades, bem como dos empregadores, em situações em que o trabalho é possível desta forma, haja vista a redução nos custos estruturais da atividade.

## 6. CONCLUSÃO

Diante de todo exposto, **REQUER-SE** a admissão da **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra**, entidade civil sem fins lucrativos, para participar da referida audiência, ocasião em que pormenorizará todos os eixos propositivo-regulatórios apresentados nos presentes memoriais. Caso admitida, a Anamatra será representada por seu Presidente, juiz *Guilherme Guimarães Feliciano*, CPF nº 144.612.148-85, e/ou pelo seu Diretor de Assuntos Legislativos, juiz *Paulo da Cunha Boal*, CPF nº 605.052.149-20.

Os contatos podem ser feitos pelos *e-mails* [presidencia@anamatra.org.br](mailto:presidencia@anamatra.org.br); [legislativo@anamatra.org.br](mailto:legislativo@anamatra.org.br); ou pelo telefone 61 - 3322.0266.

Ao ensejo, apresento os meus protestos de estima e consideração.



**GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO**  
**Presidente**