

Os desafios na aplicação das leis trabalhistas brasileiras em Organizações Autônomas Descentralizadas

10.10.2022 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista DAOs

As DAOs, ou organizações autônomas descentralizadas, são um novo tipo de estrutura organizacional que vêm crescendo rapidamente nos últimos anos. As organizações são de propriedade coletiva dos membros participantes, com decisões sendo votadas e regras aplicadas por meio de contratos inteligentes. Ao invés de pertencerem a uma pessoa ou serem controladas por um conselho, as DAOs são organizações coletivas e gerenciadas por seus próprios membros, o que atrai autonomia e transparência. Não há chefes e subordinados, sendo que todos os membros participam da tomada de decisões.

Diferentemente do que ocorre em alguns locais, como Wyoming (EUA), Suíça e Ilhas Cayman, não há no Brasil qualquer tipo de regulação das DAOs, o que significa que não há definição acerca da sua personalidade jurídica e a extensão das responsabilidades dos membros envolvidos, bem como inexistem disposições regendo a sua operação no país.

À primeira vista, é possível identificar diversos desafios na aplicação da legislação trabalhista brasileira nas DAOs, tendo em vista as particularidades de como tais organizações operam. Este modelo, não tradicional, certamente não admite a contratação de empregados pelo regime da CLT, seja pelos diversos obstáculos formais, seja pela própria forma de operação do modelo das DAOs.

Inicialmente, a formalização da contratação de empregados, sob o regime celetista, encontraria dificuldades no registro propriamente dito, ou seja, no cadastro da contratação na plataforma do eSocial diante da inexistência de um empregador com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). De igual forma, o pagamento de encargos trabalhistas, incluindo o recolhimento de FGTS e das contribuições previdenciárias restaria inviável sem a existência de uma pessoa jurídica legalmente constituída, nos termos da legislação brasileira.

Por sua vez, o próprio conceito das DAOs afasta a aplicação dos conceitos de empregado e empregador, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, eis que essas organizações se desenvolvem sem uma relação de hierarquia ou subordinação jurídica, uma vez que os membros participam da tomada de decisão de forma horizontal, com um compartilhamento na assunção dos riscos da operação.

Pela essência compartilhada do modelo, verifica-se que essa forma de trabalho se aproxima mais a um outro conceito já previsto na legislação trabalhista brasileira: as cooperativas, que consistem em organizações constituídas por membros de determinado grupo econômico ou social e objetivam desempenhar, em benefício comum, determinada atividade.

Ainda que existam características que assemelham as DAOs às cooperativas, existem tantas outras que diferem esses dois modelos, como a existência de personalidade jurídica das cooperativas (o que, de plano, permite a contratação de empregados pelas cooperativas); a previsão da extensão da responsabilidade dos cooperados envolvidos (nos termos da legislação); e a presença de uma hierarquia mínima através de uma Diretoria ou de um Conselho de Administração, eleita para gerir a cooperativa.

Diante disso, verifica-se que a legislação trabalhista atual, como regra, passa ao largo das novas formas de trabalho estabelecidas por meio de organizações autônomas descentralizadas, sendo certo que os instrumentos disponíveis, no momento, para reger as relações de trabalho formais não abrangem a complexidade e a inovação trazidas pelas DAOs e pela tecnologia *blockchain*.

Contratações fora do regime celetista podem ser cogitadas para serviços prestados por pessoas que não preencherem os elementos de uma relação de emprego. No entanto, é importante avaliar qual será a efetiva relação mantida por tais prestadores de serviços autônomos ou estruturados por meio de pessoas jurídicas, a natureza do serviço e a relação entre o prestador de serviços e os membros das DAOs para não incorrer em riscos trabalhistas que afetariam tais membros de forma solidária.

Cada dia mais enfrentaremos novos desafios no mundo contemporâneo e, ainda que a legislação trabalhista não evolua na mesma velocidade, sempre valerá um esforço para adequar a legislação à realidade, de modo a não desamparar aqueles que não se beneficiam de forma plena dos novos modelos de negócios (como os membros das DAOs), pois as precarizações trabalhistas serão sempre objeto de atenção dos órgãos fiscalizadores, como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho que, a despeito de reconhecerem os óbices formais para as contratações certamente não eximirão as DAOs de responsabilidade caso encontrem situações de trabalho distantes da proteção legislativa existente.

>>> Este conteúdo faz parte do e-book "*DAOs: Desafios Jurídicos das Organizações Autônomas Descentralizadas*". [Clique aqui para ler mais artigos.](#)

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Larissa Medeiros Rocha