

ARREGIMENTAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS

Eduardo Milléo Baracat¹

Juliana Bortoncello Ferreira²

Thiago L. Leão Nepomuceno³

Resumo

O objetivo desta pesquisa acadêmica é a de analisar as novas formas de arregimentação do trabalho humano, via plataformas digitais e soluções que o Direito do Trabalho pode fornecer diante da consequente precarização do trabalho. O problema da pesquisa é o de analisar até que ponto o Direito do Trabalho encontra-se capaz de fornecer repertório de resistência às ameaças apresentadas pelo capital às mudanças nas formas de organização do trabalho por meio de plataformas digitais. O artigo apresenta os resultados de uma revisão bibliográfica sobre as conquistas do Direito do Trabalho ao longo do século XX, como também das novas formas de arregimentação do trabalho humano. A partir dessas premissas, utilizando-se o método dedutivo, analisam-se as alternativas para superar os obstáculos decorrentes da proteção social dos trabalhadores, sobretudo com base em estudos da OIT. Conclui-se que a revitalização do contrato social e o incentivo ao diálogo social entre Estados, trabalhadores e empregadores é essencial para a superação da precarização do trabalho proporcionada pelas novas formas de arregimentação do trabalho por meio de plataformas digitais. Pretende-se fornecer subsídios para o debate sobre a arregimentação e precarização do trabalho humano via plataformas digitais.

Palavras-chave: Tecnologia. Plataformas Digitais. Arregimentação. Precarização.

Abstract

¹Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002); Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995); *Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale* pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Desembargador do TRT da 9ª Região. Professor do Programa de Mestrado e Doutorado do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Professor do Programa de Mestrado do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF.

² Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica.

³ Advogado. Professor. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-GO. Bolsista da FAP-DF.

The purpose of this academic research is to analyze the new ways of regimenting human labor, via digital platforms, and solutions that Labor Law can provide in the face of the consequent precariousness of work. The research problem is to analyze the extent to which Labor Law is able to provide a repertoire of resistance to the threats posed by capital to changes in the way work is organized through digital platforms. The article presents the results of a bibliographical review of the achievements of Labor Law throughout the 20th century, as well as the new ways in which human labor has been regimented. Based on these premises, using the deductive method, the alternatives to overcoming the obstacles arising from the social protection of workers are analyzed, especially based on ILO studies. The conclusion is that revitalizing the social contract and encouraging social dialogue between states, workers and employers is essential for overcoming the precariousness of work caused by the new ways of regimenting work through digital platforms. The aim is to provide input for the debate on the regimentation and precariousness of human labor via digital platforms.

Keywords: Technology. Digital Platforms. Regimenting. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

“Classe laboriosa, classe perigosa” refletia a ideia dominante entre a burguesia europeia do século XIX acerca dos trabalhadores que se amontoavam nos subúrbios das cidades oriundas da recém Revolução Industrial que tentavam vender o único bem que possuíam: seu trabalho (Castel, 2008, p. 288).

Ainda no século XIX, leis e códigos foram criados com o único propósito de permitir que o burguês liberal obtivesse o máximo de lucro. Assim, os ideais da “liberdade” e “igualdade” formavam a base jurídica para que trabalhadores, sem limite de idade, alienassem sua força de trabalho (Irti, 1992, p. 17-20).

A propalada liberdade, contudo, não servia para que trabalhadores se organizassem em torno de sindicatos com o objetivo de buscarem melhores condições de trabalho e de vida, já que ao longo do século XIX, as coalizões de trabalhadores que objetivassem organizar ações coletivas contra empregadores, em praticamente todos os países europeus, eram consideradas ilícitos penais, sancionadas com a prisão (Castel, 2008, p. 317-341).

Muitas lutas foram travadas pelos trabalhadores em torno da melhoria de sua condição social, ao ponto de, ao longo de um século, a formação de sindicatos e a greve, tidos

como práticas delituosas, tenham se tornado direitos fundamentais, garantidos na maior parte das Constituições.

O Direito do Trabalho, conjunto sistemático de princípios e regras, cujo vértice valorativo é a proteção social do trabalhador em face, principalmente, do poder econômico do empregador, caracterizou o avanço humanista das relações entre capital e trabalho.

Ocorre que, início do século XXI, novas formas de organização do trabalho, como aquelas criadas por meio de plataformas digitais, colocaram em xeque as importantes conquistas obtidas arduamente pelos trabalhadores.

Inspiradas pelo neoliberalismo e pela globalização, as novas formas digitais de organização do trabalho promovem a desorganização do Direito do Trabalho, suprimindo direitos inerentes à condição de dignidade do trabalhador, como a limitação à duração ao trabalho, períodos de repouso e descanso, dentre outros, gerando insegurança e precarização.

Diante disso, motivado por essas ideias, que as novas formas de arregimentação do trabalho humano, em especial, aquelas realizadas por meio das plataformas digitais, têm contribuído significativamente para a precarização do trabalho. Com isso, tem-se afastada a incidência protetiva do Direito do Trabalho e gerado preocupante exclusão social de milhares de trabalhadores.

Busca-se, assim, responder ao seguinte problema de pesquisa: até que ponto o Direito do Trabalho encontra-se capaz de fornecer repertório de resistência às ameaças apresentadas pelo capital às mudanças nas formas de organização do trabalho por meio de plataformas digitais.

A hipótese é a de que o Direito do Trabalho dispõe de recursos para, ante as novas formas de arregimentação do trabalho via plataformas digitais, impedir a precarização do trabalho humano, principalmente por meio do diálogo social e da negociação coletiva.

Para responder a essa questão, o trabalho é dividido em três partes. Na primeira, busca-se analisar a evolução do Direito do Trabalho, perpassando pela sua origem e sentido e sua contribuição para a promoção da proteção jurídica e inclusão social do trabalhador. Na segunda parte, pretende-se expor o revés sofrido pelo Direito do Trabalho decorrente das investidas realizadas pelo neoliberalismo e pela globalização e a precarização decorrente. Por fim, no terceiro capítulo, objetiva-se analisar as novas formas de arregimentação do trabalho

por meio das plataformas digitais e a proposta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o enfrentamento da precarização do trabalho humano.

Para desenvolver essa pesquisa acadêmica, será realizada uma revisão bibliográfica sobre a origem e evolução do Direito do Trabalho, como também da literatura sobre neoliberalismo, globalização e plataformas digitais. Adota-se o método dedutivo, já que, a partir de uma abordagem racional, serão apresentados os argumentos considerados verdadeiros e incontestáveis para, em seguida, sugerirem-se conclusões formais, resultantes de uma dedução lógica das premissas estabelecidas.

1. INCLUSÃO SOCIAL DO TRABALHADOR POR MEIO DO DIREITO DO TRABALHO

Na sociedade pré-industrial, observam-se tutelas e coerções promovidas pelo Estado absolutista e pela organização tradicional dos ofícios sobre o trabalho humano, compreendendo um contingente significativo de pessoas que vivia entre o limite da precariedade e a dependência, sujeita a uma série de vicissitudes (Castel, 2008, p. 44-45 e 147).

Com o fim do feudalismo, e, por conseguinte, também do trabalho forçado, uma gama enorme de pessoas, antes protegidas pelo senhor feudal, se desprende da servidão, tornando-se “trabalhadores livres”, de acordo com o ideário mercantilista do século XVIII, propugnado por Adam Smith (Castel, 2008, p. 147).

Por outro lado, o fim das corporações de ofício, consequência inevitável das revoluções liberais, especialmente a francesa, de 1789, culminou com o ocaso do trabalho regulado.

A liberdade de trabalhar e a de contratar o trabalho, entretanto, não arrefeceram a exclusão, tampouco proporcionaram a inclusão dos trabalhadores que haviam vivido em situação de precariedade durante os séculos anteriores (Baracat, 2020, p. 31).

Diversamente, o industrialismo capitalista acarretou o aparecimento de uma “nova pobreza”, chamada de pauperismo, resultante de uma nova organização do trabalho, calcada na liberdade de trabalhar (Castel, 2008, p. 285).

A liberdade de trabalhar e a indústria crescente levaram uma enorme massa de trabalhadores para o entorno das fábricas, a procura da oferta circunstancial de trabalho, sujeitando-se a salário de fome, jornadas extenuantes e acidentes do trabalho (Baracat, 2020, p. 31).

As “famílias operárias amontoadas nos subúrbios das cidades industriais”, onde imperavam a promiscuidade e a falta de higiene, viviam sem qualquer tutela estatal. A exclusão dessa classe – denominada de “proletariado industrial pela burguesia do século XIX -, decorre do que se chamou de “um racismo antioperário, marcado pelo lema “classes laboriosas, classes perigosas” (Castel, 2008, p. 288).

O descaso do Estado Liberal com questões sociais, sobretudo a gritante pobreza que aflorava a Europa na primeira metade do século XX, fruto, em grande parte, das mudanças da organização do trabalho impostas pelo capitalismo, além dos horrores da Primeira Grande Guerra mundial, geminaram uma forte oposição dos segmentos populares, orientada por ideologias que propugnavam pelo fim do capitalismo e da propriedade privada e acesso de todos ao trabalho e à riqueza produzida (Bonavides, 1996, p. 183-184).

Sob a égide do Estado Social e, posteriormente, do Estado Democrático de Direito, foram criadas as bases de um direito que busca tutelar o trabalhador em face do poder econômico e social do empregador.

1.1 Origem e sentido dos direitos dos trabalhadores

O Direito do Trabalho, enquanto conjunto de normas autônomas e heterônomas, que disciplina o trabalho humano livre, subordinado e oneroso, possui uma exigência universalmente reconhecida de dignificação das condições de vida e trabalho de uma significativa maioria da população, formada precisamente por trabalhadores “despatrimonializados” e assalariados. Ademais, há na formação do Direito do Trabalho uma inquestionável motivação moral, de vocação humanitária e social (Melgar, 1976, p. 29).

É importante, entretanto, destacar que as principais fontes materiais do Direito do Trabalho foram os movimentos operários do século XIX, duramente reprimidos pela

burguesia, saída vitoriosa das revoluções liberais e que se apropriara do poder de polícia (Irti, 1992, p. 17-21).

De fato, importantes revoltas operárias havidas ao longo do século XIX devem ser destacadas como gêneses do Direito do Trabalho contemporâneo: *La revolte des canuts* em Lyon (1830); as Revoluções de 1848, ocorridas em diversos países da Europa Central e Oriental; e a Comuna de Paris de 18 de março a 28 de maio de 1871 (Castel, 2008, p. 285).

Assim, um conjunto de leis, resultado, ao mesmo tempo, da pressão do movimento operário e da concessão da burguesia formou a base do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho pode ser considerado, conforme destaca Delgado (2023, p. 24), “integrante da própria história do fenômeno democrático”, o qual “somente passou a existir no período recente da História, sendo construída, paulatinamente, na Europa Ocidental a contar da segunda metade do século XIX”.

Se o Manifesto Comunista e a Encíclica *Rerum Novarum* foram documentos importantes nesse cenário do século XIX, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, por meio do Tratado de Versalhes, em 1919, também o foi. Sua concepção teve especial relevância, não somente face ao momento histórico em que ocorreu – nos momentos finais da Primeira Guerra Mundial –, mas por conta do fim almejado: ajudar na concretização da paz mundial. Para Mazzuoli (2012, p. 1029), aliás, os motivos inspiradores da OIT no momento de sua criação retratam, justamente, tal momento histórico, eivado de miséria e de condições indignas de trabalho.

Mas foram as Constituições Mexicana e Alemã, de 1917 e 1919, respectivamente, que, de forma pioneira em âmbito mundial, inseriram em seus textos normas nitidamente trabalhistas, ou, ao menos, precursoras na constitucionalização do Direito do Trabalho (Delgado, 2023, p. 30).

A importância de sua formação e manutenção até os dias atuais, justifica-se pelo seu caráter civilizatório e regulador das relações entre empregadores e trabalhadores. Com ele, conforme destaca Barbagelata (2009, p. 20), percebe-se uma mudança na forma de conceber a igualdade entre as pessoas.

⁴ O que é corroborado por Mauricio Godinho Delgado, em sua obra *Direito do Trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento – colônia, império e república*. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 30.

Há autores, como Granizo e Rothvoss (1935, p. 24-27), que apontam quatro fases principais no transcorrer do Direito Laboral, a saber: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Já Delgado (2023, p. 31), não obstante concorde em parte com tal sistematização, aponta o inconveniente de que não possibilita um entendimento mais estruturado sobre o padrão de organização do mercado de trabalho e das normas jurídicas nos países ocidentais desenvolvidos.

Por isso, Delgado (2023, p. 30-32) indica como fases principais no desenvolvimento do Direito do Trabalho, a ocorrida no início do século XIX, por meio da Lei *Peel's Act* promulgada na Inglaterra (que estabeleceu proteções às crianças, adolescentes e mulheres no mundo laboral), até o ano de 1848. Trata-se da primeira fase, intitulada “manifestações incipientes ou esparsas”.

Já a segunda fase, de 1848 a 1919, constitui-se na sistematização e consolidação do Direito do Trabalho. Destacam-se, aqui, na França, a Lei de 22 de março de 1841 que proibiu o trabalho noturno de crianças com menos de 8 anos e fixou em 8 horas a duração máxima de trabalho para aqueles de 8 a 12 anos, e de 12 horas para aqueles de doze a 16 anos (Javillier, 1988, p. 24). Na Espanha, destacam-se as Leis de 24 de julho de 1873, proibindo o trabalho de menores de 10 anos e a de 26 de julho de 1878, como também o trabalho perigoso dos menores de 16 anos (Melgar, 1976, p. 69-70). Em Portugal, aprovaram-se os Decretos 9 de maio de 1891, sobre associações de classe para defesa dos interesses de seus membros, e o de 14 de abril de 1891 sobre o trabalho de mulheres e menores (Cordeiro, 1994, p. 53).

A terceira, por sua vez, inicia-se em 1919 e avança ao longo do século XX, oportunidade em que há a institucionalização do Direito do Trabalho, em vista, como já apontado, da criação da OIT e do surgimento das Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919).

Ao longo do século XX, sobretudo nos trinta anos que se seguiram ao final da Segunda Guerra Mundial, observadas peculiaridades e características de cada país, mas também as normas internacionais, sobretudo advindas da OIT, o Direito do Trabalho, por meio de normas heterônomas e autônomas, fortaleceu a inclusão do trabalhador na sociedade, por meio do trabalho.

Apesar disso, nos idos de 1980 surgiu um processo de desestabilização e modificações do que havia sido estabelecido nos sessenta anos anteriores em questões trabalhistas, o que desencadeou um recrudescimento do Direito do Trabalho. Tal fase é tida para Delgado (2023, p. 32) como “de crise e transição”.

O fato é que o Direito do Trabalho trouxe à tona os direitos da classe trabalhadora e bem assim, enfatizou sua dignidade. Com a regulamentação de direitos, foram sendo estabelecidas pelos ordenamentos jurídicos de diversos países, limitações à duração do trabalho, regras atinentes ao meio ambiente de trabalho, melhores condições salariais, dentre outras medidas protetivas do trabalhador.

Mas foi a partir da concepção do Estado Democrático de Direito, pós Segunda Guerra Mundial, que o Direito laboral aprofundou-se num processo de constitucionalização. E mais, estruturou-se sob a ênfase da dignidade e centralidade da pessoa humana, adotando como princípios, dentre outros, a inviolabilidade do ser humano, a valorização do trabalho e emprego, a subordinação da propriedade à função social ou socioambiental e a justiça social (Delgado, 2023, p. 103-104).

Tais princípios condutores são importantes para a regulação das relações trabalhistas no mundo regido pelo capital, pois a partir de tais diretrizes, o Direito do Trabalho atua como instrumento que possibilita a governabilidade da organização produtiva típica do capitalismo (Ortega; Nahas, 2019, p. 131).

1.2 Principais conquistas da classe trabalhadora

Tendo em conta que o capitalismo se baseia na exploração do trabalho humano, como lembra Huberman (1976, p. 226) ao se referir ao ponto fundamental da doutrina econômica de Karl Marx, os trabalhadores, cansados de experiências tão amargas, ao longo dos tempos lutaram pela conquista de direitos civis e trabalhistas.

No âmbito dos direitos civis, destaca-se o direito ao voto, de modo que com o sufrágio universal possibilitou-se o exercício de pressão dirigida aos legisladores para um governo voltado à coletividade (Huberman, 1976, p. 201).

Quanto aos direitos trabalhistas, foram sendo conquistados, espalhando-se para muitos países, inclusive América do Sul, embora muito mais tardiamente que na Europa.

Assim, dentre os direitos individuais, destaca-se a limitação à jornada de trabalho, que foi uma das principais bandeiras operárias, cuja disciplina legislativa contribuiu significativamente para o surgimento do Direito do Trabalho.

A Convenção nº 1 da OIT representou um marco para a formação do Direito do Trabalho pois reconheceu o princípio de 8 horas diárias e 48 horas semanais (OIT, 1919).

No âmbito europeu, a Diretiva nº 2003/88/CE estabelece no artigo 6º, “b” que a duração média do trabalho por cada período de sete dias não pode exceder a 48 horas, compreendendo-se neste limite as horas extraordinárias (UE, 2003).

Entretanto, os ordenamentos jurídicos internos da maioria dos países europeus preveem jornadas de trabalho mais reduzidas.

O Código do Trabalho francês no seu artigo L3121-27, por exemplo, fixa em 35 horas semanais a duração legal do trabalho efetivo dos empregados em tempo integral (França, 2016).

Na Espanha, por seu turno, o Estatuto dos Trabalhadores estabelece, no art. 34, duração máxima da jornada ordinária de trabalho em 40 horas semanais (Espanha, 2015).

De acordo com o art. 203º do Código do Trabalho português, “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana” (Portugal, 2009).

Dentre os países sul-americanos, no Brasil, a duração máxima diária é de 8 horas e a semanal de 44 horas, sendo permitida a compensação de jornada, de acordo com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Na Argentina, jornada laboral é, no máximo, de 8 horas diárias e 48 semanais - art. 1º da Lei nº 11.544/29 (Argentina, 1929) e art. 196 da Lei nº 20.744/76 (Argentina, 1976).

O Uruguai, por sua vez, prevê jornada laboral máxima de 8 horas diárias e 44 ou 48 semanais, em caso de atividades comerciais ou industriais, respectivamente (art. 1º do Decreto Lei nº 14.320/74 - Uruguai, 1974 - e art. 1º da Lei nº 5.350/15 (Uruguai, 1915)).

No âmbito do direito coletivo, destacam-se, na evolução do Direito do Trabalho, dois direitos fundamentais. O direito à negociação coletiva e o direito de greve.

A OIT aprovou a Convenção nº 154, em 12 de maio de 1992, reconhecendo a importância da negociação coletiva como instrumento adequado para que representantes de empregados e de empregadores convirjam no sentido de buscar a melhoria das condições de trabalho e a pacificação social (OIT, 1992).

No âmbito europeu, o incentivo à negociação coletiva se encontra na Diretiva 94/45/CE que prevê a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de “informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (UE, 1994). Ainda na Europa, o art. 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União europeia de 2000, prevê que os trabalhadores e empregadores e suas respectivas organizações têm, de acordo com o direito comunitário e às legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e concluir convenções coletivas e de recorrer, em caso de conflitos de interesses, a ações coletivas para a defesa de seus direitos, podendo, inclusive, lançar mão da greve (UE, 2000).

Nos ordenamentos jurídicos internos, a negociação coletiva é amplamente incentivada pelos países europeus.

A Constituição francesa reconhece a greve, enquanto direito, que deverá ser exercido nos termos da lei (alínea 7 do Preâmbulo), como também o direito dos trabalhadores de participarem, por meio de seus representantes, da determinação coletiva das condições de trabalho e, também, da gestão das empresas (alínea 8 do Preâmbulo) (França, 1958). No plano infraconstitucional, os arts. L. 2253-1 à L. 2253-7 do Código do Trabalho e a Ordem nº 2017-1385 estimulam a negociação coletiva entre empregados e empregadores, seja por acordo de empresa, seja por categoria econômica. Por outro lado, os arts. L 2511-1 a L 2512-5 garantem o direito de greve (França, 2016).

O art. 4º, ”c”, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha reconhece, por seu turno, a negociação coletiva como direito básico. A Constituição espanhola, por seu turno, no art. 28.2, também reconhece o direito de greve aos trabalhadores para a defesa de seus interesses (Espanha, 1978).

Já os arts. 10º-A e 485º do Código do Trabalho português reconhecem o direito à negociação coletiva, tanto aos empregados, quanto aos trabalhadores autônomos em situação de dependência econômica. Em Portugal, o direito de greve aos trabalhadores também é

garantido constitucionalmente pelo art. 57º, competindo aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender, vedando a lei limitar esse âmbito (Portugal, 1976). O Código do Trabalho português, nos arts. 530º a 543º, estabelece a maneira como o direito de greve será exercido (Portugal, 2009).

No Brasil, o art. 7º, XXVI, da CF/88 reconhece o direito dos trabalhadores à celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho. Também a Constituição brasileira garante, no art. 9º, “o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (Brasil, 1988). O exercício do direito de greve é regulamentado pela Lei nº 7.783/89 (Brasil, 1989).

A Constituição da Nação Argentina de 1995, por sua vez, no art. 14bis reconhece aos trabalhadores a organização sindical livre e democrática, garantindo aos sindicatos a celebração de convenções coletivas de trabalho e o direito de greve (Argentina, 1995). A Lei 14.250 de 1953 disciplina a negociação coletiva entre empregados e empregadores (Argentina, 1953), enquanto a Lei 14.786 de 1959 disciplina o exercício do direito de greve (Argentina, 1959).

A Constituição da República Oriental do Uruguai, de 1967, no art. 57, reconhece que a greve é um direito coletivo, exercido por meio de sindicato. A Lei nº 18.566 de setembro de 2009 regulamenta a negociação coletiva no âmbito do setor privado (Uruguai, 2009), e o art. 392 da Lei nº 19.889 o exercício do direito de greve (Uruguai, 2020).

É importante pontuar que Brasil, Argentina e Uruguai ratificaram a Convenção nº 154 da OIT (OIT, 2022) de modo que suas normas integram os respectivos ordenamentos jurídicos.

Percebe-se, portanto, que a proteção criada pelo Direito do Trabalho girou em torno do contrato de trabalho, já que direitos como jornada de trabalho, férias, descanso semanal remunerado, como também aqueles criados mediante negociação coletiva são garantidos apenas aos trabalhadores sujeitos ao trabalho subordinado.

Constata-se, ainda, que esses direitos, na maioria dos casos, foram garantidos por normas internacionais e, em tantos outros, pelas Constituições de cada país, cujo objetivo foi, sem dúvidas, de impedir que as crises do capitalismo ou maiorias parlamentares ocasionais, pudessem suprimi-los.

Não obstante as importantes conquistas e as salvaguardas criadas para impedir suas supressões, observa-se uma inquietante estratégia para contorná-los – o que significa, em última análise, revogá-los: afastar do trabalhador o direito ao próprio contrato de trabalho, por meio de novas formas de organização do trabalho.

2 EXCLUSÃO SOCIAL POR MEIO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: NEOLIBERALISMO E GLOBALIZAÇÃO

O crescimento do rol de direitos da classe trabalhadora, como visto, foi conseguido com o passar do tempo, entre avanços, retrocessos ou paralisação de novas conquistas. Mas desde o início do reconhecimento da importância do trabalho humano para a economia mundial, não se viram fatos tão devastadores no sentido de suprimir vitórias atingidas, barrar novas conquistas e enfatizar o lucro, em detrimento do hipossuficiente.

Essa nova realidade, trazida pelo neoliberalismo e pela globalização, tem enfraquecido os trabalhadores, ruído com sindicatos representativos e golpeado o próprio Direito do Trabalho.

A consequência é a precarização do trabalho humano e a redução dos direitos ao labor digno e seguro, tudo em prol da reestruturação produtiva do capital, para o aumento do lucro.

2.1 Consenso de Washington (neoliberalismo e globalização)

O neoliberalismo trata-se de fenômeno surgido, de forma incipiente, na década de 1970. Standing (2014, p. 11) explica que um grupo de economistas disseminou entre políticos o referido modelo, o qual baseava-se na competitividade do mercado para o seu crescimento e desenvolvimento. Para tanto, a maximização da concorrência e a competitividade, assim como os princípios do mercado, deveriam fazer parte de todas as searas da vida.

Conforme destaca Standing (2014, p. 11), o novo modelo ensejou uma transferência de perigos e vulnerabilidade aos trabalhadores, com o consequente

desenvolvimento de um precariado global, consistente em milhões de pessoas sem estabilidade.

O Brasil começou a sentir os efeitos do neoliberalismo pelos idos de 1990, quando houve um aumento do processo de reestruturação produtiva do capital. As empresas passaram a adotar inovadores padrões tecnológicos e organizacionais, outras modalidades de organização social do trabalho, bem como inovadores métodos chamados de “participativos” (Antunes, 2018, p. 134).

Todas essas mudanças desencadearam outros rumos na vida dos trabalhadores e do próprio Direito do Trabalho. Passou-se de um modelo conquistado a duras penas, com maior estabilidade, rendimento mínimo e garantias protetivas à crescente insegurança e desregulamentação.

Essa transformação tem sido intensificada pelo efeito da globalização, tida como um feixe de transformações socioeconômicas espalhadas no mundo todo.

A globalização corresponde a um mundo sem fronteiras, com vistas a uma economia global voltada para os já exauridos mercados nacionais, de forma a interligá-los, facilitando a expansão do capitalismo (Sousa, 2011, p. 10).

Segundo Delgado (2005, p. 13), o também denominado “globalismo” envolve algumas modificações ocorridas, tanto na dinâmica, quanto na estrutura do sistema capitalista nas últimas décadas do século XX, a saber: “generalização ampliada do sistema econômico; nova revolução tecnológica, em especial vinculada aos meios de comunicação; hegemonia do capital financeiro-especulativo”.

Boaventura de Sousa Santos enfatiza tratar-se de fenômeno que propicia a ruptura quanto às anteriores formas de interações entre os países, pois intensifica as interações dos sistemas de produtividade, de transferências financeiras, além da disseminação de imagens e informações em âmbito mundial, via meios de comunicação social ou de deslocamentos de pessoas, como trabalhadores, turistas, migrantes ou até refugiados (Santos, 2002, p. 25).

A junção do neoliberalismo e da globalização vem trazendo irreparáveis prejuízos aos trabalhadores, com a redução gradativa de direitos conquistados.

As ideias neoliberais, empregadas nas últimas décadas nos países ocidentais, incentivam as desregulações fiscais e tributárias, privatizações de atividades econômicas e redução da ingerência do Estado na sociedade.

O Consenso de Washington representa uma das mais significativas reformas que englobaram o pensamento neoliberal, pois “diversas correntes do pensamento econômico e monetário, passaram a ter relativo acordo acerca das saídas possíveis para as nações golpeadas pela crise, pelo endividamento e pela hiperinflação” (Vaz, 2020, p. 38-39).

Tal reforma trouxe, de forma sublinear, um importante lado pragmático, mesclado por economistas de instituições internacionais, agências multilaterais, burocracia estatal, a exemplo do Departamento do Tesouro dos Estados Unidos, de grandes bancos internacionais e, até, dos ministérios de finanças dos países que englobam o Grupo dos Sete (G7) (Vaz; Merlo, 2020, p. 39), compostos pelas economias mais avançadas do mundo, de acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Para Williamsom (2002), o fundamento do Consenso de Washington é de que “os objetivos econômicos convencionais de crescimento, inflação baixa, viabilidade da balança de pagamentos e distribuição equitativa de renda devem determinar a utilização dos instrumentos de política econômica⁵.

O conjunto de reformas baseou-se nas seguintes ideias neoliberais: i) liberalização econômica auxilia na contenção de estáticas inaptas criadas pelo desperdício e má distribuição de recursos; ii) liberalização econômica aumenta o processo de aprendizagem; iii) economias que se voltam para o exterior são mais capazes de resistir a choques externos hostis e; iv) sistemas econômicos baseados no mercado são menos propensos à rentabilidade, o que conduz ao desperdício (Baumann, 2000, p. 13).

Ocorre que, na mesma velocidade que tem se reestruturado o processo produtivo do capital - e bem assim aumentado a disparidade econômica entre as elites (formadas por grandes empresários e empresas multinacionais) e os assalariados -, tem ressurgido o que a doutrina chama de “proletariado”.

Antunes (2009, p. 194) os define na acepção atual, como “[...] a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são

⁵ Texto na versão original: “*that the standard economic objectives of growth, low inflation, a viable balance of payments, and an equitable income distribution should determine the disposition of such policy instruments*”.

despossuídos dos meios de produção”. Sustenta, aliás, não haver sentido na desvalorização de tais trabalhadores, pois o dispêndio de energia física e intelectual permanece, mesmo diante da ideia impregnada de perda de sua força estruturante na sociedade atual, pois são estes mesmos trabalhadores que produzem os bens vendidos pelas grandes empresas, que criam os computadores das líderes em tecnologia no cenário mundial, dentre outros exemplos.

Sobre a exclusão social da classe trabalhadora atualmente, por meio da precarização do trabalho, abordará o tópico seguinte.

2.2 Novas formas de precarização do trabalho humano

Na medida que o Direito do Trabalho evoluiu para conquistar espaço, irradiar seus efeitos protetivos e resguardar o trabalhador, em especial através da relação de emprego, o capital também se movimentou em sentido contrário e se valeu de todo seu poderio para contornar a proteção trabalhista, sob a lógica de que quanto mais proteção ao trabalho, maior o custo do capital.

O capital abomina o custo e, por isso, vale-se de todo seu empenho para instituir mecanismos que suprimam gastos, destacando-se a instituição de ferramentas que contornem o viés protetivo do Direito do Trabalho e estabeleçam formas de executar o trabalho da maneira mais barata, sem a preocupação de sua precarização.

Com isso, toda a evolução do capitalismo e dos métodos de produção, em especial com os adventos do taylorismo, fordismo e toyotismo, assim como, a globalização, o neoliberalismo e ultraliberalismo, representam intensos mecanismos de precarização do trabalho humano.

É perceptível a busca para institucionalizar o colapso do trabalho regulado e protegido, em especial, o emprego. Além dos fenômenos acima mencionados, há cada vez mais influência da tecnologia para instituir formas de prestação do trabalho de maneira totalmente alheia à fórmula protetiva da relação de emprego.

Note-se que o capital tem buscado desenhar novas formas de prestação do trabalho, com o objetivo de baratear a prestação do trabalho, levando o trabalhador a aceitar

condições totalmente desfavoráveis, com remuneração mais baixa e condições de trabalho precárias.

Estrategicamente, o capital procura o ocultamento dos aspectos negativos das novas modalidades de trabalho, normalmente revestido, eufemicamente, de características que mascaram a precarização, valendo-se de subterfúgios para atribuir caráter fictício de vantagem para formas de prestação do trabalho que só apresentam desvantagens para o trabalhador (inicialmente ocultas aos olhos deste).

Assim, a vibrante e sedutora ideia de que o trabalhador pode ser tornar empreendedor e se livrar das amarras da subordinação contratual, apresenta-se como um falso paraíso, pois o leva a desproteção social e previdenciária.

Atraídos pelos encantos do empreendedorismo, da autonomia na prestação do trabalho, na flexibilidade de construção de sua rotina, do conforto de trabalhar de casa, os trabalhadores sucumbiram a tais promessas, experimentando as amarguras da precarização do trabalho, com contexto real de precisarem despender muito mais tempo, e, mesmo assim, auferindo remuneração inferior ao mínimo, sem proteção trabalhista e previdenciária. Retorna-se à precariedade anterior ao surgimento do Direito do Trabalho.

Sendo o trabalho, um dos fatores de produção essenciais ao desenvolvimento da atividade empresarial, o capital sempre produziu fenômenos de reestruturação do processo produtivo, levando invariavelmente a relativização dos direitos sociais, com o objetivo de reduzir despesas e potencializar o lucro.

No cenário atual, a situação se agrava ainda mais, pois o capital tem se valido, intensamente, do avanço da tecnologia, em especial da inteligência artificial, para desenvolver e propagar novas maneiras de potencializar o lucro, promovendo, em última medida, além da precarização, a literal eliminação da mão de obra, substituída mediante mecanismos e processos autônomos de prestação do trabalho.

3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM DECORRÊNCIA DAS NOVAS FORMAS DE ARREGIMENTAÇÃO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A PROPOSTA DA OIT

A precarização do trabalho humano é o que temos experimentado, justamente, com as novas formas de arregimentação propagadas pelas facilidades vendidas pela tecnologia.

Através do desenvolvimento e prestação dos meios tecnológicos, tem-se uma nova investida contra o trabalho, com lançamento de uma onda de ataques às garantias já conquistadas pelos trabalhadores, por meio da chamada economia sob demanda e economia de compartilhamento.

O trabalho passa a ser organizado de acordo com a disponibilidade da rede, na nuvem, “onde o trabalhador aguarda a convocação eletrônica para o trabalho, em competição com outros trabalhadores, também conectados pelo dispositivo”. Não lhe é assegurado trabalho, tampouco, qualquer padrão remuneratório, que, inclusive, só lhe é informado após concluído o serviço. A contraprestação laboral, ademais, se altera “constantemente, conforme parâmetros estabelecidos unilateralmente pela plataforma digital” que, por sua vez, considera “o desempenho do trabalhador perante o dispositivo”, variando de acordo com avaliações de terceiros, demanda do serviço e oferta do trabalho (Araujo, 2020, p. 174).

A economia sob demanda, ganhou notoriedade por meio da uberização, e, atualmente, se vale das ferramentas de *crowdwork* e *crowdsourcing*. Além disso, existe o trabalho pago a *voucher* e as ferramentas de economia de compartilhamento de mão de obra, como por exemplo, o salário multiempregador e a partilha de funcionários.

Importante mencionar, ainda, que tem surgido mais recentemente, a tendência conhecida como *lazy job*, que, assim como as ferramentas de economia sob demanda e compartilhamento, está alinhada ao propósito de precarizar o trabalho, acabando por romper e asfixiar o processo de inclusão e proteção alcançado pelo Direito do Trabalho, gerando perigoso retrocesso social.

3.1 Crowdwork, *crowdsourcing*, trabalho pago a voucher, salário multiempregador e partilha de funcionários

A uberização foi pioneira na instituição de uma nova forma de arregimentação de mão de obra; fenômeno que atualmente é amplamente conhecido e que inspirou a expansão dos demais fenômenos de arregimentação mediante meios tecnológicos, que se universalizaram e irradiaram seus efeitos para os mais diversos campos de atuação.

Essas novas formas de arregimentação, pelas plataformas tecnológicas, acabam por reestruturar, de maneira considerável, o processo de produção através da atribuição ao trabalhador do ônus da atividade, exigindo que ele próprio adquira equipamentos e ferramentas, como o hardware, a energia, a internet, local apropriado, dentre outros. Ainda, fraciona tarefas geralmente complexas para serem executadas de maneira rápida, dando a falsa sensação de liberdade e produtividade. Sem mencionar que referidos mecanismos ficam disponíveis sem interrupção de tempo e impedem a desconexão do trabalhador que, para compensar o baixo retorno financeiro, acaba por passar longas horas a fio, conectado e executando as “missões” atribuídas.

Frise-se que a intermediação de mão de obra por meio das plataformas digitais eclodiu exponencialmente. Não encontra limites geográficos, nem físicos, driblando a legislação protetiva para se apropriar da mão de obra humana da maneira mais barata possível, com vilipêndio as conquistas trabalhistas.

Uma dessas formas, é o *crowdwork*, também conhecido como terceirização *online*, que consiste numa modalidade na qual o trabalho é desenvolvido “completamente à distância por meio das plataformas virtuais em resposta às solicitações recebidas online e que envolve potencialmente pessoas de qualquer lugar do mundo” (Aloisi *apud* Araujo, 2020, p. 174).

O *crowdwork* é um modelo de trabalho onde há a contribuição colaborativa de trabalhadores, que, pela internet, efetiva a distribuição de pequenas tarefas independentes para um número imenso e indeterminado de pessoas ou grupo de pessoas.

As plataformas de *crowdwork* atuam como verdadeiras intermediárias, administrando a distribuição de tarefas, a comunicação e o pagamento. Como exemplos práticos das tarefas desenvolvidas, pode-se citar a tradução colaborativa, transcrição de áudio, teste de softwares, marcação de imagem, desenvolvimento de ideias criativas, dentre outras.

Empresas que utilizam o *crowdwork*, valem-se da “vantagem” que essas ferramentas ofertam, buscando obter milhares ou milhões de trabalhadores para prestação das mais diversas atividades.

Por conta da escalabilidade, a principal característica desse modelo é a do número infinito de trabalhadores, permitindo que grandes grupos de pessoas executem o trabalho proposto, proporcionando uma enorme quantidade de contribuições em um curto período, a um custo ínfimo para o tomador.

A oferta de mão de obra proporcionada por essas plataformas é infinitamente superior a procura, o que acaba por causar um desequilíbrio na relação e exercer uma influência ainda mais degradante sobre o trabalhador, que normalmente se sujeitará as exigências e a baixa remuneração.

O *crowdsourcing*, por sua vez, é o “processo de distribuição de tarefas que normalmente seriam delegadas a um empregado, as quais passam a ser distribuídas, sob a forma de um chamado aberto, para um grande número e indefinido de pessoas online chamada *crowd*.” (Araujo, 2020, p. 175). Consiste, também, num modelo de trabalho participativo, que busca a obtenção de contribuições, informações, ideias ou serviços solicitados de uma coletividade, através de plataformas digitais. O enfoque aqui é uma abordagem colaborativa que aproveita a inteligência coletiva para alcançar objetivos específicos.

Apesar da semelhança dos termos e de estarem relacionados a colaboração e a uma coletividade, são modelos de trabalho que possuem significados distintos e se aplicam em diferentes contextos. Enquanto o *crowdwork* diz respeito a um modelo de trabalho em pequenas tarefas específicas, que são distribuídas para receber a colaboração de uma coletividade, o *crowdsourcing* se refere a um modelo que busca obter os mais diversos tipos de contribuições, não se limitando a tarefas específicas, o que inclui a obtenção de ideias inovadoras, solução de problemas, financiamentos, coleta de dados, dentre outros. O *crowdsourcing* é, portanto, muito mais amplo e abrangente que o *crowdwork*.

A modalidade de contratação denominada “trabalho pago a *voucher*”, por sua vez, tem por característica principal o fato de os assalariados receberem *vouchers* correspondente

às horas trabalhadas e que podem ser convertidos em dinheiro, segundo o valor do salário mínimo hora estabelecido por lei (Antunes, 2020, p. 12).

Além do modelo econômico de demanda, pode ser destacado, também, o modelo econômico de compartilhamento, onde se sobressaem as recentíssimas ferramentas de “salário multiempregador” e a “partilha de funcionários”. Ambos, com objetivo de reduzir custos com encargos trabalhistas e gerar, por conseguinte, mais precarização.

São ferramentas que, ainda, não possuem uma análise mais acurada e aprofundada por parte da doutrina especializada, prejudicando, assim, uma definição amplamente reconhecida, porém, considerando o contexto encontrado na prática, em uma tentativa conceitual, pode-se destacar que o “salário multiempregador”, consiste numa modalidade de economia de compartilhamento, no qual os empregadores compartilham seus trabalhadores ou grupo de trabalhadores.

Já a “partilha de funcionários”, por sua vez, também se configura como uma ferramenta de economia de compartilhamento, no qual, como o nome sugere, permite o empréstimo, entre empresas, de trabalhadores ou grupo de trabalhadores por um tempo determinado.

Esses tipos de ferramentas de compartilhamento operacionalizam expedientes que permitem a formulação de “acordos de compartilhamento de trabalhadores”, incitando os trabalhadores a ofertarem sua força de trabalho a diferentes empresas, para atender às necessidades específicas de cada uma destas, sem, contudo, vinculação a nenhuma delas.

O compartilhamento, geralmente, ocorre no âmbito das atividades das empresas tomadoras, onde há flutuação de demanda por mão de obra ou necessidade de habilidade profissional especializada. A empresa que possui uma demanda de trabalho específica, acaba por se valer de um trabalhador compartilhado em detrimento de efetuar a contratação direta de um trabalhador.

Objetifica-se o trabalhador compartilhado entre duas ou mais empresas. Trata-se de mais uma manobra para reduzir custos e que acaba por precarizar o trabalho.

Tais modelos gozam de uma arquitetura comum, sendo possível identificar os tomadores, na qualidade de empresas que solicitam determinada mão de obra; os trabalhadores, que executam o serviço solicitado; e, por fim, as plataformas digitais que,

valendo-se de seus mecanismos tecnológicos, facilitam a disponibilidade da mão de obra, auferindo, com isso, uma parte da vantagem.

É inegável que esses modelos de trabalho representam uma clara ofensa à segurança dos trabalhadores, pois os colocam à margem da proteção social e previdenciária, sem que sequer se lhes garanta o salário mínimo, consolidando-se como ferramenta de exploração de trabalhadores e precarização do trabalho.

A situação se agrava, já que esses modelos apresentam característica de escalabilidade e contribuem para uma participação massiva e colaborativa dos trabalhadores, o que, em razão da grande oferta de mão de obra, reduz o valor da respectiva remuneração sem garantia do mínimo.

Outra característica marcante desse modelo é o da “captação da subjetividade do trabalhador” (Alves, 2000, p. 15), que passa a aceitar docilmente o modelo, acostumando-se ou satisfazendo-se a baixos padrões de proteção.

Nesse aspecto, já eclode o surgimento de fenômenos ou tendências, como por exemplo *lazy job*, que ajuda a incutir na percepção da nova geração de trabalhadores, justamente, essa essência de que o trabalho desregulamentado – e em consequência desprotegido –, desempenhado com esforço mínimo e com promessa de ganhos e vantagens máximos, é a melhor solução para o desenvolvimento da pessoa, enquanto trabalhador.

O termo "lazy" geralmente se refere a algo que é feito de maneira relaxada, sem muito esforço ou energia (Serrano, 2024).

De certa forma, o *lazy job*, ao lado do *quiet quitting* (CNN, 2023), ainda não explorados em profundidade pela doutrina juslaboralista, apesar de parecerem fenômenos inicialmente benéficos ao trabalhador, contribuem, indiretamente, para a diminuição, na percepção do trabalhador, da importância da proteção social e previdenciária, notadamente sob a perspectiva da relação de emprego.

Percebe-se uma nítida tendência de mudança de paradigma através de uma reestruturação encabeçada pela engenharia social que, com a ajuda de avanços tecnológicos, contribuem para conduzir os trabalhadores para um sistema totalmente apartado do sistema de proteção social tradicional, em torno do contrato de trabalho.

Constata-se um retrocesso social, não só no aspecto jurídico das garantias e direitos trabalhista básicos, como também, no aspecto sociológico e cultural do sentido do trabalho como elemento de dignidade da pessoa humana, o que representa um risco acentuado de mudança no paradigma da inclusão social por meio do trabalho digno.

É nesse cenário que a importância do Direito do Trabalho se sobressai como escudo aos ataques desferidos pelo capital às garantias já conquistadas.

3.2 Estudos e propostas da OIT para o enfrentamento dos riscos decorrentes das novas formas de arregimentação do trabalho

As ferramentas digitais de arregimentação do trabalho são confeccionadas para promoverem uma propagação geral e alcance global, muito por conta da conectividade que a internet proporciona.

Tais fenômenos, que alcançaram contornos globalmente abrangentes, exigem também uma análise global, sobretudo por meio de organismos internacionais como a OIT.

Nesse cenário, a OIT, em estudo conduzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, abordou a necessidade de “Trabalhar para um Futuro Melhor” (OIT, 2019, p. 20-21).

Nesse estudo, a OIT reconhece a importância do trabalho digno para a inclusão social, alertando, entretanto, para os riscos do trabalho perigoso, insalubre, mal remunerado, imprevisível e instável. O estudo destaca as transformações do mundo do trabalho, com a utilização dos avanços tecnológicos como a inteligência artificial, a automação e a robótica, como também a necessidade de proteção do trabalhador, seja daquele que ocupava o emprego que se tornou obsoleto, seja daquele contratado por plataformas digitais.

A OIT também conduziu estudo que culminou com o relatório nomeado de “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho”. Por meio deste estudo, a OIT buscou “melhorar a nossa compreensão de como as plataformas digitais de trabalho estão a transformar o mundo do trabalho e as implicações dessa transformação para empregadores e trabalhadores”, destacando que as oportunidades proporcionadas são acompanhadas por importantes desafios,

dentre os quais “A regularidade do trabalho e dos rendimentos, condições de trabalho, proteção social, utilização de competências, liberdade sindical e direito à negociação coletiva”. Ressaltou que diversos desses obstáculos se acentuam para “os trabalhadores em modalidades de trabalho informais e atípicas e estão a afetar cada vez mais os trabalhadores que participam em plataformas digitais de trabalho” (OIT, 2021, p. 20).

Diante das preocupações lançadas, a OIT reforça a necessidade de se apresentarem respostas credíveis, para propagar o conhecimento a respeito das inúmeras oportunidades que essas mudanças tecnológicas proporcionam (OIT, 2019, p. 21).

Por isso, a OIT ainda ressalta a necessidade da construção de novos caminhos, que requerem o comprometimento dos governos, bem como das organizações de empregadores e trabalhadores, revitalizando o contrato social que permite aos trabalhadores uma justa parte no progresso econômico, como também a proteção social em troca de sua contribuição permanente à economia, enfatizando, para essa finalidade, a importância do diálogo social (OIT, 2019, p. 10).

Diante da relevância dessa agenda, centrada eminentemente no ser humano e inspirada pela dignidade da pessoa humana, a OIT apresenta medidas propositivas concretas, que podem ser sintetizadas da seguinte maneira: *1. aumentar o investimento nas capacidades das pessoas* (o direito universal a uma aprendizagem ao longo da vida que permita às pessoas adquirir competências, a reconversão e a requalificação profissional; aumentar os investimentos nas instituições, nas políticas e nas estratégias que apoiarão as pessoas durante as transições do futuro do trabalho; implementar uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de gênero; e oferecer proteção social universal desde o nascimento até a velhice.); *2. aumentar o investimento nas instituições do trabalho* (estabelecer uma garantia laboral universal; ampliar a soberania sobre o tempo; assegurar a representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social, enquanto bem público, promovido ativamente mediante políticas públicas; e potencializar e gerir a tecnologia a favor do trabalho digno); e *3. aumentar o investimento no trabalho digno e sustentável* (incentivos para promover investimentos em áreas-chave para o trabalho digno e sustentável; e rever as estruturas de incentivos às empresas a favor de abordagens de investimento de mais longo

prazo, e explorar indicadores adicionais de desenvolvimento humano e bem-estar) (OIT, 2019, p. 11-14).

Como visto, em papel ativo, a OIT se preocupa não só em fazer alertas e apontar os potenciais problemas, mas também, apresentar, com precisão, medidas práticas que são capazes de contornar o problema, conciliando o desenvolvimento econômico e a necessidade de preservação da dignidade dos trabalhadores e do trabalho.

Em verdade, caso nenhuma postura combativa seja adotada, a propagação desenfreada dessas plataformas digitais de arregimentação, constituirão uma verdadeira “ameaça aos padrões de prosperidade partilhada que permitiram manter as sociedades coesas, comprometendo a confiança nas instituições democráticas” (OIT, 2019, p. 21).

A OIT, por meio de sua composição tripartite, possui vocação para favorecer o diálogo entre os principais atores internacionais sociais – Estados, entidades sindicais patronais e profissionais – sobre as relevantes questões do mundo do trabalho, como a que se enfrenta neste estudo acerca da precarização do trabalho por meio de plataformas digitais.

Ainda no âmbito internacional, o direito comparado fornece preciosos subsídios. Cite-se o caso da Espanha, em que o governo, a partir de decisão do Tribunal Supremo que reconheceu o vínculo empregatício “entre um entregador e a maior empresa do setor no país”, constituiu uma “Mesa de Diálogo Social para discutir a regulamentação do setor, reunindo representantes patronais e sindicais” que, mesmo diante de um processo marcado “por conflitos e tensões”, originou a denominada *Ley Riders* que promoveu duas alterações no Estatuto do Trabalhador espanhol: a primeira, que “os representantes dos trabalhadores ‘devem ser informados pelas empresas dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que regem as atividades’”; e a segunda, estabeleceu uma “presunção de vínculo empregatício no âmbito das plataformas digitais de entrega” (Gonsales, Roncato, Laan, 2024, p. 23).

Outro importante subsídio internacional é a Diretiva aprovada pelo Parlamento Europeu (PE)⁶ em 24/04/2024, após acordo com o Conselho Europeu, precedido de amplo debate entre representantes de Estados, entidades patronais e profissionais, que reconhece a

⁶ A diretiva foi aprovada por ampla maioria: 554 votos a favor, 56 votos contra e 24 abstenções (Parlamento Europeu, 2024).

presunção de relação de trabalho – em oposição ao trabalho autônomo – quando presentes, na prestação de serviços, o controle e a direção sobre a execução do trabalho, observada a legislação nacional e as convenções coletivas, bem como a jurisprudência da UE (Parlamento Europeu, 2024).

Na esfera jurídica brasileira, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão colegiada proferida em 02/03/2024, no Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336 (Tema 1291) reputou constitucional, ante o disposto nos artigos 1º, IV, 5º, II, XIII/ e 170, IV, da CF/88, “a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora”. O Tribunal reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada, ou seja, o impacto social, econômico, político e jurídico da questão (Brasil, 2024).

No plano legal, entretanto, o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12, apresentado em 04/03/2024, representa um retrocesso no plano da proteção social dos trabalhadores em plataformas, na medida em que legaliza a precariedade e a desregulamentação, quando no seu artigo 3º prevê que o “trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas [...] será considerado, para fins trabalhistas, autônomo” (Brasil, 2024a).

De qualquer forma, o processo legislativo é, sem dúvida, espaço relevante para o aperfeiçoamento da norma, visto que permite a interlocução entre os principais atores sociais.

A ordem jurídica internacional, nesse contexto, é importante fator de influência da criação do Direito do trabalho brasileiro, tanto no plano legislativo - por se tratar também de fonte material -, quanto das decisões dos tribunais, já que autorizado o recurso ao direito comparado em caso de omissão legislativa, conforme artigo 8º da CLT.

Deve-se, também, reiterar, a importância da negociação coletiva na formação do Direito do Trabalho, como instrumento eficiente de conquistas e pacificação sociais. De fato, conforme antes observado, a negociação coletiva é relevante fonte formal de Direito do Trabalho e, ao longo da história, permitiu o enfrentamento e superação de crises econômicas e

políticas, mas que pressupõe a mobilização dos trabalhadores em torno de necessidades comuns.

Por isso, a falta de capacidade de mobilização dos trabalhadores em plataformas digitais no Brasil, em torno de uma pauta que busque sua proteção social, pode, em um primeiro momento, retardar a organização destes trabalhadores em sindicatos, inviabilizando, em decorrência, a própria negociação coletiva e, conseqüentemente, avanços sociais importantes.

O atraso do Direito do Trabalho brasileiro, na garantia de direitos sociais aos trabalhadores, em relação, sobretudo, ao Direito do Trabalho europeu, não é, historicamente, novidade. Com efeito, o surgimento do Direito do Trabalho europeu antecede, em quase um século, o de seu homônimo brasileiro, o que, como já salientado, decorreu das peculiaridades históricas e sociais das respectivas elites e sociedades.

Percebe-se, portanto, que na Europa já se edifica um Direito do Trabalho apto a impedir a precarização do trabalho humano via plataformas digitais.

Nesse contexto, entende-se por confirmada a hipótese de que o Direito do Trabalho – ainda que tardiamente no Brasil – dispõe de recursos para, ante as novas formas de arregimentação do trabalho via plataformas digitais, impedir a precarização do trabalho humano, principalmente por meio do diálogo social e da negociação coletiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho contribuiu, ao longo do século XX, para a inclusão social do trabalhador por meio do reconhecimento do trabalho digno. Destacaram-se os esforços dos países ocidentais de criarem normas que proporcionam proteção aos trabalhadores por meio de direitos que restringiram a duração do trabalho, favoreceram descansos remunerados, incentivaram o diálogo social por meio da negociação coletiva, além de garantirem aos trabalhadores mecanismos de luta e resistência ao poder econômico como a greve.

A negociação coletiva, por outro lado, também permitiu que empregados e empregadores, por meio do diálogo social, pudessem enfrentar inúmeras crises, garantindo-se direitos sociais mínimos, sem prejuízo da contribuição do trabalhador à atividade econômica.

Entretanto, no crepúsculo do século XX, as conquistas obtidas por meio do Direito do Trabalho passaram a ser ameaçadas por novas formas de arregimentação do trabalho.

Com efeito, figuras como *crowdwork*, *crowdsourcing*, “trabalho pago a voucher”, “salário multiempregador” e “partilha de funcionários” passaram a contribuir para o agravamento do problema relacionado a precarização do trabalho, intensificando ainda mais a degradação do trabalho regulado e protegido.

Não é demais alertar que esses fenômenos criam desafios gigantescos à própria existência e utilidade do Direito do Trabalho, que surgiu, como visto inicialmente, da necessidade de garantir direitos e proteção aos trabalhadores, como medida de justiça social contra os abusos do poder econômico.

O Direito do Trabalho que extraiu seu nascedouro da necessidade de instituição de proteção do trabalho por meio de regulação jurídica, até então ausente, enfrenta um de seus maiores desafios, justamente ocasionados por recentes ondas de desregulamentação do trabalho, fomentadas pela tecnologia e intensificadas pelas novas formas de arregimentação, que contam com a característica comum de desproteção do trabalhador.

Exige-se do Direito do Trabalho, no alto de seu dinamismo para acompanhar essas evoluções prejudiciais, um elástico esforço para ampliar os tentáculos de proteção social e evitar o avanço dos prejuízos ao trabalhador.

Iniciativas como a da OIT de propor a revitalização do contrato social, reforçando a necessidade do diálogo social entre os Estados, trabalhadores e empregadores, contribui significativamente para se buscarem saídas a este tormentoso momento.

Por isso, análises, como as que aqui foram propostas, são importantes para propagar o alerta referente ao risco que essas novas formas de arregimentação representam aos trabalhadores.

O Direito do Trabalho, portanto, dispõe de repertório com vistas a preservar a proteção social dos trabalhadores, sobretudo os mais fragilizados, ante os ataques

proporcionados pelas novas formas de arregimentação do trabalho via plataformas digitais, por meio do diálogo social, sobretudo no âmbito internacional, com a criação de sistema normativo de proteção social, sobretudo por meio de diretivas, tratados e convenções. No plano nacional brasileiro, embora as estruturas e hierarquias sociais, bem como a desmobilização dos trabalhadores em plataformas digitais, não favoreçam a pauta legislativa em torno da proteção social desse segmento, a pressão decorrente de ordenamentos jurídicos mais complexos e protetivos, principalmente o europeu, deve, ainda que tardiamente, favorecer a formação de um Direito do Trabalho protetor.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo Luis Coltro (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes. **O trabalho na era da economia sob demanda**: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. v. 24, n. 2, 2020.

ARGENTINA. [Constituição (1995)]. **Constitución de la Nación Argentina**. Disponível em: https://siteal.iiiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ar_6000.pdf. Acesso em: 26 nov. 2023.

ARGENTINA. **Lei nº 11.544, de 12 de setembro de 1929**. Jornada de trabajo. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>. Acesso em: 26 nov. 2023.

ARGENTINA. **Lei nº 14.250, de 29 de setembro de 1953**. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/introduccion_a_la_negociacion_colectiva.pdf. Acesso em: 02 fev. 2024.

ARGENTINA. **Lei nº 14.786, de 9 de janeiro de 1959.** Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/115423/texto>. Acesso em: 06 fev. 2024.

ARGENTINA. **Lei nº 20.744, de 27 de setembro de 1974.** Regimen de contrato de trabajo. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BARACAT, Eduardo M. **Trabalho da pessoa com deficiência: estudo sobre a exclusão e inclusão social.** Curitiba: Juruá, 2020.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** 2. ed. rev. e ampl. Montevideo – Uruguay. Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

BAUMANN, Renato. **Brasil: uma década em transição.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.783%2C%20DE%2028%20DE%20JUNHO%20DE%201989.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%ADcio%20do,comunidade%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 06 fev. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12, de 5 de março de 2024a.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 20 jun 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336.** Plenário virtual. Rel. Min. Edson Fachin. Julgamento em: 2 mar 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 20 jun 2024.
CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Tradução Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CNN Brasil. **Quiet quitting**: o que é esta tendência e o que significa para empresas. 19 mai. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/quiet-quitting/>. Acesso em: 16 jan. 2024.

CORDEIRO, Antonio Menezes. **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almeida, 1994.
DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do trabalho no Brasil**: formação e desenvolvimento – colônia, império e república. São Paulo: Juspodivm, 2023.

ESPANHA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 05 fev. 2024.

ESPANHA. **Estatuto de los trabajadores, de 13 de novembro de 2015**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 02 fev. 2024.

FRANÇA. **Code du Travail, Modifié para LOI n° 2016-1088 du 8 août – art. 8 (V)**. Disponível em:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145403/. Acesso em: 01 fev. 2024.

FRANÇA. [Constituição (1958)]. **Constitution**. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2021-09/constitution.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2024.

GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana S.; LAAN, Murilo. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa**. Tradução Pedro Davoglio. SP: Boitempo, 2024.

GRANIZO, León Martin; ROTHVOSS, Mariano Gonzalez. **Derecho social**. Madrid: Reus, 1935.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 11. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

IRTI, Natalino. **La edad de la descodificación**. Barcelona: Jose Maria Bosch Editor, 1992.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manuel de Droit du Travail**. 6. ed. Paris: L.G.D.J., 1988.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 24. ed. Madrid: Tecnos, 1976.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 01, de 29 de outubro de 1919**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 01 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 154, de 15 de maio de 1992**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm . Acessado em 01 de fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notas sobre negociação colectiva**. Mayo de 2022. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_864635.pdf. Acesso em: 02 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2021**: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_830697.pdf. Acesso em: 16. jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**: Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Brasília: OIT, 2019. Disponível em: https://projects.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_672369.pdf. Acesso em: 16 jan. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Atualidade Parlamento Europeu**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>. Acesso em: 20 jun 2024.

ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina. La necesidad de una nueva internacionalización, o supranacionalidad, para asegurar la efectividad de la gobernanza de las relaciones de trabajo. In: **Revista de direito do trabalho**. São Paulo. v. 45, n. 207, nov. 2019.

PORTUGAL. **Código do Trabalho, Lei 07 de 2009**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 02 fev. 2024.

PORTUGAL. [Constituição (1976)]. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 05 fev. 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SERRANO, Layane. Lazy Job: o que é a nova tendência da Geração Z e o impacto dela para a sua carreira. In: **Revista Exame**. 4 jan. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/lazy-job-o-que-e-a-nova-tendencia-da-geracao-z-e-o-impacto-dela-para-a-sua-carreira-2/>. Acesso em: 16 jan. 2024.

SOUSA, Andréia Nádia Lima. Globalização: origem e evolução. In: **Caderno de estudos ciência e empresa**. Teresina, ano 8, n. 1, jul. 2011.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução: Cristina Antunes. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

UNIÃO EUROPEIA. **Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne**. 18 dez 2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf. Acesso em: 05 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva nº 2003/88/CE, de 04 de novembro de 2003**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>. Acesso em: 20 jun. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva nº 94/45/CE, de 22 de setembro de 1994**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31994L0045>. Acesso em: 01 fev. 2024.

URUGUAI. **Lei nº 5.350, de 19 de novembro de 1915**. Ley de las ocho horas. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/diariooficial/1915/11/19/1>. Acesso em: 28 nov. 2023.

URUGUAI. **Lei nº 14.320, de 26 de dezembro de 1974**. Establecimientos Comerciales. Horarios. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974>. Acesso em: 28 nov. 2023.

URUGUAI. **Lei nº 18.566, de 11 de setembro de 2009**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>. Acesso em: 06 fev. 2024.

URUGUAI. **Lei nº 19.889, de 9 de julho de 2020**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19889-2020/392>. Acesso em: 06 fev. 2024.

VAZ, Vinícius Rezende Carretoni; MERLO, Edgard Monforte. O Consenso de Washington no Brasil: estabilização conservadora e estagnação. In: **Revista Aurora**: revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UnespMarília. Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências. Marília/SP, v.13, n. 1, p. 37-58, jan./jun., 2020. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/10334>. Acesso em: 25 dez. 2023.

WILLIAMSON, John. What Washington means by policy reform. In: **Peterson Institute for International Economics**. 2002. Disponível em:
<https://www.piie.com/commentary/speeches-papers/what-washington-means-policy-reform>.
Acesso em: 25 dez. 2023.