

Futuro do trabalho: economia compartilhada, plataformas digitais, trabalho típico e trabalho atípico.

Me. Ariane Joice dos Santos

Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus

1. Introdução 2. Futuro do trabalho 2.1. Economia compartilhada 2.2. Plataformas digitais 2.3. Trabalho típico e trabalho atípico 3. Regulamentação 4. Desproteção e Proteção Social Mínima 5. Conclusão 6. Bibliografia.

1. Introdução.

O trabalho subordinado teve origem com o advento da máquina a vapor e das Revoluções Industrial e Francesa no final do século XVIII ante a inexistência de liberdade contratual nas corporações de ofício. O grande marco da 1ª Revolução Industrial foi a criação da máquina, que exigiu a operacionalização pelo homem.¹

Ao final do século XIX, o Estado interveio com uma legislação trabalhista imperativa, heterônoma, do prisma do princípio da proteção do trabalhador, resultando em expressiva alteração normativa, a ponto de se definir um novo ramo do Direito do Trabalho.

A partir do século XX, surgiu o dogma da liberdade contratual e da igualdade dos entes jurídicos privados, com o objetivo de tutela dos trabalhadores subordinados. Essa proteção teve papel importante no desenvolvimento do Direito do Trabalho, na medida em que houve aumento na elaboração das normas trabalhistas com “objetivo horizontal de universalização progressiva da proteção laboral” e perante a autonomia do Direito do Trabalho baseada na autonomia da vontade, de conteúdo liberal, em relação ao Direito Civil.²

¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. Revista LTr, vol. 68, n. 12, dezembro de 2004, p. 1417.

² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*. Coimbra : Almedina, 2005, p. 47/48.

Ao longo do século XX, a busca da normatização do Direito do Trabalho, sob o desígnio da proteção do trabalhador, passou por várias fases, desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) até o fator da negociação coletiva e o patamar mínimo focado em condições *in melhus* para os trabalhadores.

Essa intensificação da proteção esteve relacionada a fatores extrajurídicos, a partir da Segunda Revolução Industrial com a descoberta da eletricidade e a conseqüente ocorrência do fenômeno econômico que ensejou a produção em massa e criação da “grande empresa” e do bem-estar social pelo Estado.

Nessa fase de intermediação, a máquina foi sendo cada vez mais capaz de operar sem depender totalmente do concurso do homem, caracterizada como fase de mecanização da produção³.

A crise do petróleo em meados da década de 70 afetou o mundo com a recessão econômica mundial. Com o surgimento da cibernética e da energia atômica, alguns fatores como o enxugamento das empresas e o decorrente desaparecimento dos modelos Taylorismo e Fordismo provocaram a globalização da economia, fazendo com que surgisse a nova estrutura do Toyotismo. Nessa época, houve a descentralização da pequena empresa e o aparecimento da terceirização e da concorrência, bem como os trabalhadores atípicos, como o diretor empregado e o teletrabalho.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Digital, ocorreu com a passagem da tecnologia eletrônica mecânica e analógica para a eletrônica digital, a partir do uso de computadores, celulares e internet, que iniciou no final da década de 1970 e segue até os dias atuais.

A automação da produção decorreu do processo que viabilizou a operação da máquina sem o concurso humano, passando a devorar os os postos humanos de trabalho.⁴

Com a tecnologia digital e o fim da sustentabilidade econômica em 1980, houve mudança do modelo protetivo do Direito do Trabalho, fazendo com que a partir da flexibilização ocorresse a diversificação dos vínculos laborais, como o contrato por tempo parcial e a alteração funcional, esta última baseada na polivalência do trabalho.

A desregulamentação tem sido a tendência do Direito do Trabalho moderno, na medida em que há menos direito regulamentado, menos leis imperativas e mais

³ PINTO, José Augusto Rodrigues. Op. Cit., p. 1418.

⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. Revista LTr, vol. 68, n. 12, dezembro de 2004, p. 1418.

dispositivas, sendo a regulação remetida para o âmbito dos contratos de trabalho e para o nível das relações coletivas. Nesse viés, a legislação trabalhista tende a enfrentar as mutações sociais que se iniciaram com a crise do petróleo e vem encontrando maiores desafios na atualidade.

No século XXI, discute-se a Quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0 e as novas formas de trabalho frente a evolução desenfreada da tecnologia digital, capaz de criar impressão 3D, robôs e aplicativos, dentre outras máquinas e ferramentas revolucionárias em substituição, cada vez mais, da força de trabalho humano, dado aos avanços da robótica, inteligência artificial, genética, energias renováveis, nanotecnologia⁵, internet das coisas (IoT – *Internet of things*)⁶ e big data⁷.

Decorrencia de tais fatos, é a existência dos chamados trabalhos a distância e *home office*, no desenvolvimento de aplicativos, sistemas e gerenciamentos *on line* dessas ferramentas, de modo que as empresas globais contratam os trabalhadores de qualquer parte do mundo, pagam-lhes salários por tarefa ou tempo, normalmente por atividades de curta duração.

Nesse viés, as empresas multinacionais e transnacionais, elegem a mão de obra com base nas normas trabalhistas menos protecionistas, cujos países dependem de investimento estrangeiro, colocando em xeque a capacidade do Estado estabelecer políticas públicas ou normas trabalhistas na busca da efetivação dos direitos sociais, que tendem a seguir a “lógica capitalista da otimização dos lucros”.⁸

⁵ Nanotecnologia: tecnologia que trabalha em escala nanométrica, aplicada frequentemente à produção de circuitos e dispositivos eletrônicos com as dimensões de átomos ou moléculas.

⁶ Internet das Coisas: revolução tecnológica que tem como objetivo conectar os itens usados do dia a dia à rede mundial de computadores.

⁷ Big data: é o termo em Tecnologia da Informação (TI) que trata sobre grandes conjuntos de dados que precisam ser processados e armazenados, o conceito do Big Data se iniciou com 3 Vs : Velocidade, Volume e Variedade.

- O Facebook armazena, acessa e analisa mais de 50 petabytes de informações geradas pelos usuários, a cada mês são gerados mais de 700 milhões de minutos por mês.

- A cada minuto são feitos uploads de 48 horas de vídeos no Youtube, ou seja, nunca ninguém conseguirá assistir todos os vídeos do Youtube.

- Diariamente mais de 500 milhões de mensagens são enviadas pelo Twitter, com uma média de 5700 TPS (Twittes per Second ou Mensagens por Segundo), o recorde é de 143.199 TPS.

- O Google processa diariamente mais de 3 bilhões de pesquisas em todo o mundo, sendo desse total 15% totalmente inéditas. Seu “motor” de pesquisa rastreia 20 bilhões de sites diariamente, armazenando 100 petabytes de informação. Sem contar todas as informações que as companhias geram diariamente, sejam elas estruturadas ou não. Informações extraídas em <https://www.cetax.com.br/blog/big-data/> Acesso em 12/04/2020 às 16:49hs.

⁸ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional contemporâneo. São Paulo: Max Limonad, 2002. P. 105.

A Revolução Industrial é um “processo único e contínuo”, com “três valores cruciais de influência para o futuro da civilização: a tecnologia, a economia e o fator humano, representados pelos trabalhadores e a empresa”.⁹

É nesse cenário que se faz necessário o estudo, a interpretação e aplicação das normas internacionais e internas relativas às relações individuais e coletivas de trabalho, de modo a conferir efetividade aos direitos fundamentais (e sociais) na relação laboral, sem excluir a possibilidade de trazer para o âmbito das negociações coletivas o regramento das mudanças face às novas formas de trabalho humano.

Para tanto, será abordado no presente estudo, o futuro do trabalho, a economia compartilhada, as plataformas digitais, o trabalho típico e atípico, a regulamentação do tema, a desregulamentação e a necessidade de proteção social mínima, bem como os julgados no mundo sobre as novas formas de trabalho.

2. Futuro do trabalho.

André Zipperer, em sua obra *A intermediação de trabalho via plataformas digitais*, citando Kagermann (et al), revela que “no futuro, as empresas estabelecerão redes globais que incorporem seu maquinário, sistemas de armazenagem e instalações de produção na forma de sistemas ciber-físicos (CPS)”, que são “integrações de processos computacionais e físicos”. As máquinas inteligentes, sistemas de armazenamento e instalações de produção são capazes de “trocar informações de forma autônoma, desencadear ações e controlarem-se independentemente. Essas facilidades no processo de produção, permite que os produtos sejam “identificáveis de forma única, podendo ser localizados em todos os momentos, trajetória, status atual e rotas alternativas” e são gerenciados em tempo real – “desde o momento em que uma ordem de compra é dada até a logística de saída”, “com engenharia de ponta a ponta em toda a cadeia de valor”.¹⁰

⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. Revista LTr, vol. 68, n. 12, dezembro de 2004, p. 1418.

¹⁰ KAGERMANN, Henning et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 Working Group*. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 38.

As novas relações de trabalho decorrem da gig economy¹¹, do crowdwork¹², da smart factory¹³, da economia de compartilhamento, dentre outras novos processos de produção de bens, serviços ou locação, face às inovações tecnológicas.

Zipperer, esclarece em sua obra, que “a mudança da forma de exploração do trabalho é composta basicamente por três principais componentes – Internet, Big Data e Smartphone – que formam as bases de uma nova economia e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial”.¹⁴

A importância dos componentes citados se revela a partir da estatística de seu uso: mais de cinco bilhões de pessoas no mundo utilizam aparelho celular, sendo que 3,6 bilhões de pessoas acessam internet através do smartphone.¹⁵ No Brasil, em 2019 existiam 220 milhões de aparelhos celulares.¹⁶

A Indústria 4.0 é parte de um projeto Alemão do “Plano estratégico de ação para alta tecnologia 2020” com objetivo de um rápido desenvolvimento social e tecnológico. Em 2015, foram definidos seis princípios da Indústria 4.0: implementação, interoperabilidade, virtualização, descentralização, capacidade em tempo real, orientação do serviço e modularidade.¹⁷

¹¹ Gig economy: a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer: Em <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/gig-economy> acesso em 11/04/2020 às 02:34hs. Conceito ligado a bicos ou trabalhos precários.

¹² Trabalho na multidão ou colaboração coletiva.

O crowdwork ou crowdsourcing possui três elementos: as empresas ou indivíduos que solicitam os serviços, os trabalhadores prestadores do serviço solicitado; e as plataformas digitais que conectam as duas partes, sendo os serviços realizados de maneira totalmente digital ou que necessitam do trabalho físico. SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho, p. 31. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda, et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr, Vol. 83, n. 12, Dezembro de 2019, p. 1479.

¹³ O termo foi cunhado pela pesquisa sobre tecnologia de fabricação. A Smart Factory é o objetivo da estratégia de alta tecnologia do Governo Federal Alemão como parte do projeto futuro da Indústria 4.0. Na Smart Factory, deve-se criar um ambiente de produção no qual as instalações de fabricação e os sistemas logísticos organizem-se e otimizem-se ampla e autonomamente. Os produtos fabricados na Smart Factory sabem sempre onde estão, conhecem sua história, seu estado atual e as etapas de produção que faltam para o produto ficar pronto. Em <https://www.pilz.com/pt-BR/knowhow/lexicon/articles/187807> acessado em 02/04/2020 às 22:33hs.

¹⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 33.

¹⁵ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/mais-de-5-bilhoes-de-pessoas-usam-aparelho-celular-revela-pesquisa> Acesso em 12/04/2020 às 23:31hs.

¹⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. Op. cit., p. 39.

¹⁷ HERMANN, Mario et al. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. Working Paper, n. 1, 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 38.

A nova era não comporta mais somente os termos *hardware* e *software*, mas em *everyware*, com base na “descentralização e a computação sem computadores, que trabalha não somente com o conceito de estar em qualquer lugar, mas sim em qualquer coisa”.¹⁸

Para se ter uma pequena noção do desenvolvimento digital, apropria-se do exemplo de que “um tablete possui a capacidade de processamento equivalente a 5 mil computadores desktop de 30 anos atrás, enquanto o custo de armazenamento se aproxima de zero”.¹⁹

Associa-se, a isso, o fato de que a chamada “geração Z” representa 32% da população mundial com base nos dados da Organização das Nações Unidas usando 2000/2001 como divisão geracional, sendo que “Os membros da geração Z nunca conheceram um mundo que não fosse digital e cresceram em meio a acontecimentos como a "guerra ao terrorismo" e a Recessão Global”.²⁰

De acordo com a chefe da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL), Alicia Bárcena, 65% de todas as crianças do planeta que entram hoje na escola primária terão empregos que ainda não existem.

Em 2016 foi realizado estudo por professores da Oxford com 702 ocupações para avaliar em que proporção os trabalhos humanos podem ser substituídos por máquinas, sendo concluído que em certos setores como educação e saúde, há pequeno risco de serem mecanizados, enquanto os setores de vendas, administração, agricultura e transporte estão em risco. Na União Europeia, “47% da força de trabalho está em setores altamente expostos ao desemprego, uma vez que estas atividades são suscetíveis de serem realizadas por robôs ou máquinas dentro de 10 a 20 anos”.²¹

Estudos do Fórum Econômico Mundial revelou que:²²

¹⁸ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo : Edipro, 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 39.

¹⁹ SCHWAB C. et al. Tudo no aplicativo. Exame, 17 abr. 2019. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 39.

²⁰ População mundial de 7,7 bilhões, em 2019. <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2018/08/20/geracao-z-sera-maior-que-geracao-y-dentro-de-um-ano.htm> acesso em 10/04/2020 às 00:18hs.

²¹ FREY, Carl Benedikt, et al. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? The Future Of Employment, Oxford. P. 1-78, 29 set 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 43.

²² WORLD ECONOMIC FORUM, *The future of Jobs Report 2018. Centre for the new economy and Society*, page viii, 2018. In: Op. cit. p. 44/45.

1. Em 2016, estimava-se que entre 2015 e 2020 haveria queda de 7,1 milhões de empregos face a digitalização da indústria contra criação de 2,1 milhões de outros novos.
2. Em 2018, o estudo foi refeito, chegando a conclusão de que uma média de 71% do total de horas-tarefa nas 12 indústrias abrangidas no relatório eram realizadas por serem humanos, comparados para 29% por máquinas.
3. Em 2022, espera-se que esta medida tenha deslocado para 58% de horas-tarefa realizadas por humanos e 42% por máquinas.
4. Até 2020, 62% da transmissão de informações e processamento de dados serão executados por máquinas, em comparação com 46% de hoje.
5. Entre 2018 e 2020 haverá um declínio de 0,98 milhão e um ganho de 1,74 milhão de empregos.
6. Nesse mesmo período, 75 milhões de empregos podem ser deslocados para as máquinas, enquanto 133 milhões de novas tarefas podem emergir.

No Brasil, estima-se que 56% das profissões atuais serão automatizadas até 2026, o que reforça a tese do surgimento das novas formas de trabalho.²³

Thereza Cristina Nahas, no artigo “Futuro do Trabalho no Marco do Centenário da OIT”, relata que atualmente não há mão de obra qualificada para preencher os postos de trabalho existentes no setor de tecnologia em nosso país, o qual possuía 5 mil vagas de trabalho abertas nas startups no ano de 2019, cujo setor detém capacidade para se chegar até 70 mil colocações. Assevera que resultado disso é “em razão das regras que vem sendo destinadas a desburocratização assegurada pelo Estatuto da Liberdade Econômica que prevê várias facilidades para o funcionamento das empresas no País, principalmente médias e pequenas”. E retrata um triste dado de que “as universidades conseguem formar apenas 45 mil profissionais ligados a TI por ano e metade deste número está em cursos com conteúdo defasado em relação ao mercado”.²⁴

²³ PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 908.

²⁴ NAHAS, Tereza Cristina. *Futuro do Trabalho no Marco do Centenário da OIT*. Palestra proferida no 3o Congresso Regional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Futuro do Trabalho e o Centenário da OIT, em 25 e 26/11/2019 realizado na cidade de Goiânia (GO). Notícias disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/8290306/em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia>, acesso em agosto de 2019.

O progresso da tecnologia é inevitável. José Augusto Rodrigues Pinto entende que estamos na era do *conhecimento de domínio de um complexo de três fatores* para o trato da relação trabalhador / empresa: a comunicação instantânea, a informática e a automação da máquina.

Jeremy Rifkin, citado na obra do referido Autor, define quem são os trabalhadores do conhecimento:

Os trabalhadores do conhecimento são um grupo distinto, unido pelo uso da tecnologia da informação de última geração para identificar, intermediar e solucionar problemas. São criadores, manipuladores e abastecedores do fluxo de informação que constrói a economia global pós industrial e pós-serviço. Suas fileiras incluem pesquisadores científicos, engenheiros, projetistas, engenheiros civis, analistas de software, pesquisadores em biotecnologia, especialistas em relações públicas, advogados, profissionais do mercado financeiro, consultores gerenciais, consultores financeiros e tributaristas, arquitetos, planejadores estratégicos, especialistas em marketing, produtores e editores de filmes, diretores de arte, escritores e jornalistas.

José Augusto Rodrigues Pinto cita alguns efeitos do salto tecnológico em “três áreas integradas e decisivas para a existência do homem civilizado – a econômica, a sociológica e a jurídica”, que culminam em “rótulos temidos” como a “globalização, desemprego estrutural, exclusão social, flexibilização e terceirização”.²⁵

Soma-se, ainda, o efeito na esfera ambiental, quer no sentido de como o trabalho digital é realizado (meio ambiente laboral) quer no sentido de impacto ambiental, à exemplo do gasto de energia.

As criptomoedas (bitcoins) ligadas à tecnologia blockchain²⁶, são produzidas “por meio de computadores com altíssima capacidade de processamento e, portanto, há uma estrondosa necessidade de consumo de energia elétrica” estimada em 7,7 gigawatts (2018), correspondente a 0,5% do consumo mundial de eletricidade e equivalente ao consumo da Áustria (a cidade de São Paulo consome 2,55 gigawatts).²⁷

Desse modo é que, clama-se por urgência, na proteção do emprego face à automação e na tutela de direitos sociais mínimos às novas formas de trabalho humano,

²⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. Revista LTr, vol. 68, n. 12, dezembro de 2004, p. 1420.

²⁶ Blockchain é uma base de dados distribuída de registros de todas as transações ou eventos digitais que foram executados e e comparilhados entre partes participantes, cuja informação jamais poderá ser apagada.

²⁷ KELLER, Werner. As criptomoedas e a Reforma Trabalhista. Revista LTr, vol. 82, n. 08, agosto de 2018, p. 929.

no mundo digital, considerando, que, no Brasil, “os aplicativos de intermediação de serviços já são o maior empregador do país”, com “cerca de 3,8 milhões de trabalhadores” que “utilizam plataformas de intermediação de trabalho como fonte de renda”. Se imaginarmos todos “reunidos em uma mesma folha de pagamento, esta seria 35 vezes maior do que a dos Correios, maior empregador nacional com 109 mil empregados”.²⁸

2.1. Economia compartilhada.

Economia compartilhada ou economia do compartilhamento pode ser classificada numa concepção mais abrangente e também mais específica. A abrangente revela que:

Economia do compartilhamento ou economia compartilhada, são expressões genéricas que abrangem vários significados, sendo frequentemente usadas para descrever atividades humanas voltadas à produção de valores de uso comum e que são baseadas em novas formas de organização do trabalho (mais horizontais que verticais)²⁹, na mutualização dos bens, espaços e instrumentos (com ênfase no uso e não na posse), na organização dos cidadãos em redes ou comunidades, e que geralmente são intermediadas por plataformas Internet.³⁰

Basta olhar para os exemplos de que o Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui um veículo sequer, o Facebook, maior proprietário de mídia mundial, não cria qualquer conteúdo, o Alibaba, varejista mais valioso, não possui estoques e que o Airbnb, maior provedor de hospedagens não possui qualquer imóvel para entender o conceito de economia colaborativa.³¹

Tais expressões *economia compartilhada* ou *colaborativa* também podem ser entendidas numa concepção mais específica:³²

²⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 93.

²⁹ Daniel Kaplan, "Collaboratif – Trois questions à... Daniel Kaplan, Fing", *Alliancy, le mag*, 30 janvier 2014. (lire en ligne) disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento Acesso em 10/04/2020 às 00:22hs.

³⁰ Côme Bastin (2013), "Michel Bauwens: « Le peer-to-peer est l'idéologie des travailleurs de la connaissance »". *We Demain*, 25 de novembro de 2013. disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento Acesso em 10/04/2020 às 00:22hs.

³¹ GGODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. Crunch Network, 03 mar 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 42.

³² GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord). Direito material e processual do trabalho. São Paulo : LTr, 2017. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda, et al. As novas formulações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr, Vol. 83, n. 12, Dezembro de 2019, p. 1481.

É uma configuração do *work on demand*, na medida em que existe uma demanda de curta duração e sem criação de vínculos, qual seja, a locação, por meio da qual o indivíduo / instituição paga e consome sem a criação de eventuais obrigações contratuais posteriores.

Ocorre quando “um bem subutilizado é alugado para ser utilizado para um conjunto de atividades, tais como um apartamento, um escritório ou uma sala de reunião”. Nesse modelo, o compartilhamento do bem que em determinado momento ficaria obsoleto, é compartilhado pelos demais indivíduos, como no caso de aluguel de um local para atividade de certa empresa através de um contrato de prazo determinado.

33

Zipperer revela que até agora há pouco consenso sobre como denominar e definir esse novo fenômeno que basicamente se trata de “um modelo de negócios onde a internet permite que as plataformas tenham cadastradas grandes *pools* de trabalhadores ou possuidores de bens à espera do pedido de um requerente” que possui as seguintes denominações: economia colaborativa (*collaborative economy*), economia por intermediação (*intermediary economy*), economia gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on demand economy*), economia 1099 (1099 economy) e economia de compartilhamento (*sharing economy*)³⁴

A expressão “economia de plataformas” é comumente utilizada quando se refere às ferramentas digitais aplicadas nas transações.

Já o termo “economia colaborativa”, pode, num primeiro momento, ser entendida, como “serviços sob demanda”, no entanto, denominação melhor empregada seria a expressão “trabalho sob demanda” (*work on demand*) uma vez que “o trabalhador será contratado somente quando alguém encomendar um produto ou serviço e será desligado imediatamente depois”.³⁵

Existe, ainda a expressão *peer-to-peer*, de pessoa para pessoa ou de parte para parte, “denominação que se concentra no desaparecimento da empresa e sua substituição pela ideia do consumidor direto ao trabalhador”.³⁶

³³ *Id. Ibidem.*

³⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 46.

³⁵ SIGNES, Adrian Todoli. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworker's Need for Protection. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v.33, n. 2, p. 6, 14 jan.2017. In: Op. cit., p. 47

³⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. Op. cit., p. 47

Os quatro princípios do consumo colaborativo são, portanto: i) massa crítica; ii) capacidade ociosa; iii) crença nos bens comuns (que pertencem a todos); iv) confiança em estranhos.³⁷

A essência de estilo de vida colaborativo, diante da oferta e procura no mundo digital, contudo, está diretamente atrelada a ideia de que o trabalho só pode subsistir quando amplia o capital.³⁸

2.2. Plataformas digitais

É notório que “a velocidade das mudanças sociais, especialmente no mundo do trabalho a partir das inovações tecnológicas aponta para uma nova realidade”, em especial com a criação das plataformas digitais a partir do ano de 2005.³⁹

André Zipperer entende que as nomenclaturas de *colaboração* e *compartilhamento* não são apropriadas para definir o trabalho na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *on-line*, uma vez que estas expressões possuem conotação social que se distanciam do capitalismo onde se aluga ou se compra um bem material ou serviço, mediante pagamento, não se tratando de mero compartilhamento.⁴⁰

O conceito de “economia de intermediação por plataforma *on-line*” se baseia em três elementos da economia: “1. Uma empresa intermediária na forma de uma plataforma digital, que ajuda a 2. conectar demanda e oferta para 3. realizar transações, como a compra de serviços e o compartilhamento remunerado ou não de ativos / propriedades, habilidades ou trabalho.”⁴¹

A partir de tal definição, dois modelos de negócios surgem: *economia por compartilhamento de bens* (comercial e não comercial⁴²), “destinada a atuar como intermediária que ajuda a conectar provedores e consumidores/requerentes do serviço” e *crowdsourcing* (intermediação de trabalho, também chamada de multiterceirização), que tem como escopo “terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um

³⁷ BOSTMAN, Rachel; et al. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 35-38. In: Op. cit., p. 48.

³⁸ BERMAN, Marshall. Aventuras no marxismo. Tradução de Sônia Moreira. São Paulo : Companhia das Letras, 2001. p. 287, In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 191.

³⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 30.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 50/51.

⁴¹ *Id. Ibidem*.

⁴² Exemplo de compartilhamento comercial: *Airbnb* e não comercial: *Couchsurfing*.

empregado para um grupo de pessoas indefinido”, “sob a forma de um chamado aberto”, este subdividido em *crowdsourcing on-line* (sem local físico de trabalho) e *crowdsourcing off-line* (em que o trabalho se desenvolve pessoalmente no local de execução dos serviços, à exemplo das plataformas digitais de transportes -Uber, Cabify, etc.)

O crowdworking, que significa crowd + working ou multidão + trabalho, se refere ao trabalho na multidão produtora, na “massa digital”, a partir da aceitação do trabalho disponível numa plataforma virtual, a ser elaborado em determinado tempo e mediante certa remuneração, em qualquer lugar do mundo, com acesso à internet.

O novo modelo de trabalho que mais tem se difundido no mundo, ocorre através das plataformas digitais, à exemplo das microtarefas (ex. Amazon), motoristas (ex. Uber⁴³), entregadores (ex. Ifood e Rappi), freelancers (ex. Upwork)⁴⁴, financeiras (fintechs)⁴⁵.

Algumas dificuldades, contudo, são percebidas nesse novo modelo de trabalho, como a necessidade de compreensão da língua do requerente, o que, conseqüentemente dificulta os controles legais, como no caso das cláusulas de satisfação, em que pode ocorrer o não pagamento da remuneração caso o agente terceirizador não fique satisfeito com o produto. E ainda, o fato de que não há um mínimo de remuneração, sindicalização, categoria predefinida, definições sobre as cláusulas contratuais de trabalho e interação com outros colegas. Esses trabalhadores também são avaliados pelos clientes e não pelo próprio empregador e, por não se tratarem de trabalhadores formais, não recebem benefícios como “férias, licença por doença, seguro-saúde ou aposentadoria”.⁴⁶

As benesses da nova forma de trabalho mediante plataformas digitais, contudo, se revelam na autonomia do prestador contratado, sob a ideia de organização da própria atividade produtiva, ainda que meramente aparente.⁴⁷ Soma-se ainda, o fator da flexibilidade de jornada, escolha do local de trabalho e aprendizado.

⁴³ O aplicativo Uber foi criado pela empresa UBER, multinacional norte-americana, fundada como UberCab, em 2009 por Garret Camp e Travis Kalanick que presta serviços eletrônicos, e que chegou ao Brasil em 2014, tendo registrado em 2018 um crescimento de corridas de 45% em relação à 2017. Após, outros surgiram como Lyft, Cabify, Easy, WillGo, com as mesmas características. In: FILHO, Georgeton de Sousa Franco Filho. *Uberização e Trabalho Autônomo*. Revista LTr, Vol. 83, n. 10, Outubro de 2019, p. 1162

⁴⁴ Plataforma global freelancer em que profissionais independentes conectados colaboram remotamente.

⁴⁵ Fintech (do inglês: financial technology) é um termo que surgiu da união das palavras financial (financeiro) e technology (tecnologia).

⁴⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 57/58.

⁴⁷ ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro : Forense, 1979. p. 6-70. In : Op. cit., p. 59/61.

De acordo com o último relatório da OIT (2019), os modos clássicos de trabalho vêm diminuindo, a saber:⁴⁸

1. Mão de obra assalariada: 52% (metade dos empregos no mundo).
2. Demais: 3% empregadores, 34% trabalhadores por conta própria e 11% trabalhadores em negócios familiares;
3. Desses números 39% são empregos formais e 61% informais.
4. Conclusão: apenas 20,28% dos trabalhadores no mundo são assalariados formalmente protegidos.

Nesse cenário, se faz pertinente o estudo do trabalho típico e atípico.

2.3. Trabalho típico e trabalho atípico.

O futuro do trabalho e do Direito que rege essa relação, deve ser estudado sob a ótica não somente do trabalho típico subordinado (relação clássica de emprego), mas das novas relações decorrentes da revolução digital, como no caso do “trabalho atípico, flexível, casual, independente, autônomo, por projeto, em plataformas digitais e outras”.

Trabalho típico.

É inegável que o trabalho típico está relacionado a subordinação do empregado em relação ao empregador e conseqüentemente aos requisitos da relação de empregatícia do art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e mediante ordens do empregador.

Para os que defendem a relação de subordinação clássica do citado art. 3º da CLT, o empregado está sob o manto das ordens, do poder diretivo que o empregador tem de comandar a força de trabalho humana, em nítida posição superior hierárquica ao trabalhador. É como se essa relação fosse intersubjetiva, ou seja, essencialmente entre as partes, e não somente relacionada a atividade do contrato de trabalho.⁴⁹

Esse dever de sujeição do empregado em relação ao empregador está intrinsecamente ligado ao contrato de trabalho, nos moldes tradicionais, uma vez que a

⁴⁸ INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. Genebra: ILO, 2019. In. Op. cit., p. 59.

⁴⁹ ROMITA, Arion Sayão. A subordinação do contrato de trabalho, p. 98 e 99. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 280.

administração dessa relação consiste em controlar, prever, organizar, comandar, coordenar mediante métodos padronizados de trabalho, cujas técnicas produtivas são sempre as mesmas, ou seja, não tem variação em relação aos métodos produtivos.⁵⁰ O poder diretivo do empregador, como é cediço, também inclui o disciplinar, o que, para parte da doutrina não sustenta a igualdade ou equidade jurídica, deixando o contrato de ser sinalagmático e comutativo.⁵¹

A subordinação pode ser caracterizada pelas seguintes formas:⁵²

- a) Econômica: o empregado tem o salário como principal meio de subsistência, de modo que depende financeiramente do empregador.
- b) Técnica: o empregador explora a atividade econômica e o empregado depende das suas orientações para o desenvolvimento do trabalho.
- c) Social: está atrelada a presença das duas categorias anteriormente citadas, bem como a necessidade do trabalho que o empregador proporciona e dos instrumentos que ele oferece ao empregado para sobreviver, sem que este tenha que arcar com os riscos da atividade econômica.
- d) Jurídica: o empregado recebe ordens do empregador em virtude do contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

A subordinação jurídica possui, ainda, três vertentes:

- a) Subjetiva: sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador (subordinação clássica).
- b) Objetiva: ligada ao modo como a prestação de serviços é desenvolvida e não à pessoa do empregador, sendo que o empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida pelo empregador;
- c) Estrutural: o trabalhador está inserido na atividade econômica do tomador, não sendo necessário receber ordens diretas, mas imprescindível estar ligado na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.⁵³

No contrato de trabalho, está presente a figura da dependência econômica, no momento em que o empregado depende economicamente do seu patrão, da

⁵⁰ PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*, p. 50 e 58. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 281.

⁵¹ PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, 65-03/279, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 281.

⁵² CAVALGANTE, Jouberto de Quadros P. et al. *Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego*. Revista LTr, vol. 82, n. 01, janeiro de 2018, p. 31.

⁵³ A 6ª Turma do TST reconheceu a subordinação objetiva e estrutural de uma veterinária em relação à uma clínica. Proc. RR-528100-67.2006.5.02.0081.

dependência técnica, na medida em que o empregador dá as ordens e orienta o empregado em como realizar o trabalho, e, conseqüentemente, da dependência social e jurídica, uma vez que o empregado está vinculado ao negócio jurídico do empregador através do contrato de trabalho e é comandado por este.

Não obstante, tais figuras de dependência (econômica ou técnica) separadas ou somadas, neste último caso se tornando uma dependência social, se fazem presentes não somente na relação de emprego, mas também na relação de trabalho.

O mesmo ocorre na subordinação estrutural, na medida em que tanto empregado quanto autônomo estão inseridos na dinâmica de organização e funcionamento da empresa, o que torna, em vários casos de pedido de reconhecimento de vínculo, muito tênue a linha de separação do enquadramento jurídico do empregado e do autônomo.

Por esse motivo, a doutrina italiana adota a nomenclatura *parassubordinação*, correspondente ao “meio termo entre trabalho subordinado e autônomo”, cujos trabalhadores executam suas atividades de forma pessoal, habitual e remunerada, contudo, submetidos a uma relação de coordenação.⁵⁴

A *parassubordinação* diz respeito a uma maior liberdade de trabalho, supostamente livre dos mandos diretos do empregador, mas que não está fora do contexto de um sistema, máxime no que se refere à uma atividade social produtiva.⁵⁵

Essa figura jurídica é muito mencionada nas decisões judiciais para reconhecimento do vínculo empregatício de atividades em *teletrabalho*, trabalho *home office* e principalmente nos casos de trabalho executado através das *plataformas digitais*.

No Brasil, o *trabalho parassubordinado* também é reconhecido pela jurisprudência, no entanto, ela “condiciona a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores que prestam serviços sob dependência”, logo, estende os direitos dos empregados a esta categoria.⁵⁶

⁵⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Uma reflexão sobre a subordinação como elemento essencial da relação de emprego*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018, p. 35.

⁵⁵ FERRARI, Irany. Cooperativas de trabalho – existência legal, p. 56. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 282.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 1997, p. 319/320. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parassubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004, p. 244.

Nesse sentido, há quem clame pela urgente necessidade de regulamentação da *parassubordinação* para clarear algumas distorções existentes entre os diversos tipos de trabalhadores em nosso país.⁵⁷

A solução, para outros, seria a adoção do sistema do *contrato de atividade*, lançado em 1998 pelo Prof. Spiros Simitis da Universidade de Frankfurt, “versando as mudanças na composição da força-trabalho e a desintegração dos empregos” como marco da passagem do contrato de emprego (contract of employment) para o contrato de atividade (contract of work) “como figura central de um direito do trabalho renovado”.⁵⁸

O contrato de atividade é diferenciado daquele que trabalha inserido na empresa, bem como do trabalho autônomo, uma vez que se “aporta à empresa como um resultado, um bem final, que se entrosa nos objetivos desta, mantendo critérios de preferência, de modos de produzir e de fazer”, ligado a ideia de “compra e venda, eis que o resultado é o que se torna objeto de aquisição pelo empresário”.⁵⁹

Para Romita, “as múltiplas variedades de prestação de serviços dificultam a distinção entre contrato de trabalho e figuras contratuais afins”, uma vez que “toda atividade humana economicamente útil poderá, ou não, constituir objeto de contrato de trabalho.”⁶⁰

Pedro Proscurcim, em 2001, já defendia o fim da subordinação clássica do Direito do Trabalho ao admitir que a organização empresarial já não era mais a mesma do fordismo e taylorismo, ao passo que, com a globalização, empresas precisaram reduzir custos e adotar flexibilizações como terceirizações, parcerias, fusões e incorporações, somado ao fato de que com a evolução da tecnologia, os trabalhadores precisariam ser capacitados a lidar com a informática e telemática, de modo a exercerem com autonomia seus ofícios, mediante uma “imposição dos processos inteligentes de produção”. Neste

⁵⁷ MANRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo : LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parassubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004, p. 244.

⁵⁸ TRINDADE, Washington Luiz da. *A avulsividade e o declínio do salariado*. Revista Trabalho & Doutrina 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez 1998, p. 15. NRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo : LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parassubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004, p. 239.

⁵⁹ TRINDADE, Washington Luiz da. *A avulsividade e o declínio do salariado*. Revista Trabalho & Doutrina 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez 1998, p. 15. NRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo : LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parassubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004, p. 239.

⁶⁰ ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 1. Op. cit, p. 239.

sentido, defendia que o mercado de trabalho exigia pessoas que pudessem assumir responsabilidades e autonomia no trabalho.⁶¹

Esse novo trabalhador, com autonomia decisória e responsabilidade em cumprir metas e objetivos, não teria mais lugar para a subordinação clássica que os sistemas jurídicos criaram no passado, originadas no Direito Civil, no qual embora tenha consolidado o rompimento jurídico do trabalho escravo, não afastou a sua essencialidade, de modo que o empregador, originalmente se valia da concepção do empregado como propriedade, um bem material que fazia parte do processo produtivo fabril. Com o passar do tempo, o grau de dependência das partes está melhor distribuído, de modo que cabe ao empregador confiar e não mais interferir ou controlar e ao trabalhador entregar os resultados que lhe foram confiados. Isso decorre da reestruturação interna das próprias organizações que delegaram tarefas, horizontalizaram poder de decisão, suprimiram chefias, treinaram seu pessoal, dentre outras alterações na gestão empresarial que implicaram diretamente nas atividades laborais.⁶²

A tecnologia, sem dúvida, colabora para o enfraquecimento da subordinação clássica. No entanto, não há dúvida de que a empresa detém cada vez mais força econômica, em especial as que desenvolvem atividades global que marca a nova fase do desenvolvimento capitalista e se caracteriza pela mundialização da produção, da circulação e do consumo, sendo a renda, cada vez mais e melhor distribuída do meio da pirâmide para o topo, em detrimento à exploração da força de trabalho humana.

Como então equilibrar ou conceituar esse novo grau de subordinação da atualidade na relação capital x trabalho, evitando o retrocesso social, efetivando o trabalho decente e concedendo a todos os trabalhadores um patamar mínimo não só de direitos e garantias individuais como igualdade e liberdade, mas também social?

Trabalho atípico.

Maria do Rosário, afirma que, embora o tema *crise do direito do trabalho* tenha sido muito recorrente nos últimos anos, ainda não foi esgotado, pois muito se fala em

⁶¹ PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, 65-03/279, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 286.

⁶² Prof. Pedro Proscurcin também entendia, em 2001, que faltava um consenso social mínimo aplicável a todos os trabalhadores.

desregulamentação do direito existe para criação de um novo direito “com liberdade de estipulação das partes no contrato de trabalho”, diminuindo as normas legais imperativas e levando para o campo das negociações coletivas de trabalho.⁶³

Aduz também que há “crise ao nível da relação de trabalho”, referindo-se a alteração do modelo de vínculo laboral sociologicamente prevalecente durante décadas (relação de trabalho típica).⁶⁴

O modelo de trabalho típico decorrente de determinados pressupostos econômicos e sociais, bem como do trabalhador subordinado, com planos de carreira profissional em única empresa durante toda sua vida profissional, economicamente dependente, vem sofrendo grandes alterações desde a década de 70, e merece reanálise, sob o ponto de vista da necessidade de redução dos custos do trabalhador e novas formas de organização de trabalho, frente à economia globalizada e concorrência e competitividade das empresas.⁶⁵

Por esse motivo, o “processo de erosão do modelo típico da relação de trabalho” era inevitável, da ótica interna e externa do contrato de trabalho: a interna se refere ao modelo *garantista* dos direitos dos trabalhadores, insustentável nos dias atuais e a externa sobre o surgimento de novos contratos especiais de trabalho e do trabalho *parassubordinado*.⁶⁶

O trabalho *atípico*, está na vertente da ótica externa do contrato de trabalho e pode se referir a: (i) precariedade do vínculo (contratos a termo), (ii) empregado não integrar na estrutura da empresa (temporários); (iii) empregado não se dedicar todo o seu dia na empresa (tempo parcial); (iv) desenvolver suas atividades fora das dependências da empresa (teletrabalho ou home office); (v) fatores diversos relacionados à organização e divisão do trabalho na empresa (partilha do posto de trabalho, emprego plural ou trabalho em grupo).⁶⁷

Nesse cenário, inclui-se o acréscimo do trabalho *parassubordinado* (trabalhador com autonomia jurídica e economicamente dependente) e aumento do recurso ao trabalho independente, de modo que a tendência tradicional de um único modelo de

⁶³ RAMALHO. Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: A erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, vol. 1. Livraria Almedina : Coimbra, Junho 2003, p. 107.

⁶⁴ *Ibidem* p. 109.

⁶⁵ RAMALHO. Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: A erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, vol. 1. Livraria Almedina : Coimbra, Junho 2003, p. 114.

⁶⁶ *Id. Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 115.

vínculo laboral vai sucedendo à diversos modelos, a ponto de se questionar se o primeiro ainda se mantém dominante no sistema.

O direito português, na temática trabalhista, é protecionista e abarca um número cada vez menor de protegidos, dado o número crescente de trabalhadores atípicos, o que foge do seu objetivo.

No Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), a taxa de informalidade – soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar – atingiu seu maior nível em 2019 (41,1%). A população ocupada totalizou 93,4 milhões de trabalhadores em 2019.⁶⁸

Segundo Pesquisa Data Folha de setembro de 2018, 55% dos jovens preferem trabalhar como autônomos, sem benefícios trabalhistas.⁶⁹

Na Europa e nos Estados Unidos um quarto da população trabalha nesses moldes, o que equivale a dizer que 160 milhões de pessoas desempenham suas atividades em trabalho atípico, sendo a empresa Google nos Estados Unidos pioneira, com 102 mil funcionários fixos e 121 mil autônomos e independentes⁷⁰.

A realidade é de expansão do trabalho por conta própria, assim como o surgimento de novas formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais e uma maior informalidade do emprego assalariado em todo o mundo, que são indicadores de novos retrocessos no cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 8 da Agenda 2030⁷¹. Essa é a conclusão da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na publicação conjunta “Conjuntura Laboral na América Latina e no Caribe” (Nº 20, maio de 2019).⁷²

⁶⁸Total trabalhadores informais no Brasil em 2019: 38,38 milhões pessoas (41,1% mão de obra ativa). Total trabalhadores formais no Brasil em 2019: 55,01 milhões pessoas (58,9% mão de obra ativa). <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde> Acesso em 12/04/2020 às 15:47hs.

⁶⁹Pesquisa Data Folha. Eleições 2018, 18.09.2018. PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 908.

⁷⁰O Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, acredita que, em breve, o trabalho atípico será majoritário. PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 908.

⁷¹Esse ODS busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

⁷²<https://nacoesunidas.org/cepal-plataformas-digitais-e-informalidade-ameacam-condicoes-de-trabalho-na-america-latina/> Acesso em 12/04/2020 às 16:56hs.

3. Regulamentação.

a) *Âmbito Internacional – Organização Internacional do Trabalho.*

A Organização Internacional do Trabalho, nas últimas décadas, tem se dedicado a elaboração de diretrizes em relação as formas de trabalho sem proteção, como no caso dos trabalhadores autônomos/independentes e das subcontratações (terceirização). Para tanto, editou em 1997, a Convenção n. 181 e a Recomendação n. 188 das Agências Privadas de Emprego, em 2006 a Recomendação n. 198 sobre a relação de trabalho e no ano de 2019 o Relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor”.⁷³

Cita-se que, nesse interim, a OIT, em 2002, “reconheceu a existência de trabalhadores cujas atividades estão fora do alcance das proteções preconizadas pelo direito do trabalho convencional – com subordinação a um mesmo empregador”.⁷⁴

A Comissão Europeia em 2016 aprovou “ pilar dos direitos sociais” recomendando aos países membros buscar proteções os que trabalham em situação autônoma, bem como um documento para “promover e monitorar proteções para o trabalho em plataformas digitais”, sendo que, em 2017, realizou um estudo sobre o que os países estão fazendo nesse campo.⁷⁵

A OIT, lançou, em 2018, especificamente relacionado ao tema, o Relatório *Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: para o trabalho decente no mundo online*. Este relatório é baseado em estudos comparativos das condições de trabalho, incluindo taxas de pagamento, disponibilidade e intensidade de trabalho, cobertura de proteção social e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, em cinco grandes plataformas de micro tarefas que operam globalmente e abrange 3.500 trabalhadores

⁷³ O 16º Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social (2000) e o 5o Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social (2001) trataram das diferenças entre o contrato de trabalho (relação de emprego) e os contratos cíveis e comerciais. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Uma reflexão sobre a subordinação como elemento essencial da relação de emprego*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018, p. 30.

Existem outras Convenções da OIT relacionadas ao assunto como: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958, Convenção sobre política de emprego, 1964, Convenção sobre a idade mínima, 1973, Convenção sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988.

⁷⁴ ILO. Conclusions concerning decent work and the informal economy: Geneva, 90ª Internacional Labour Conference, 2002 In: PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 908.

⁷⁵ PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 911.

em 75 países em todo o mundo e outras pesquisas qualitativas. O relatório recomenda 18 princípios para garantir o trabalho decente em plataformas digitais de trabalho.⁷⁶

No entanto, um estudo mais aprofundado se faz necessário sobre o Relatório produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT em 2019. O documento aposta no diálogo social entre governos, empresas e trabalhadores e se divide em três partes principais: 1. Aproveitar o momento; 2. Realizar o contrato social – uma agenda centrada no ser humano; 3. Investir nas Instituições do trabalho.⁷⁷

1. O momento atual no mundo do trabalho decorrente das “alterações profundas e mudanças disruptivas” como a “tecnologia, as mudanças ambientais e a transição demográfica”, ampliando o “desemprego, a informalidade, os baixos salários, a falta de saúde no ambiente de trabalho, a desigualdade de gênero e a exclusão digital”, deve ser aproveitado para se construir um programa de ação determinado, sendo proposto pelo relatório revitalizar o contrato social, mormente pela OIT, para estabelecer parâmetros de regulação mínimos para o futuro das relações de trabalho.⁷⁸

2. O contrato social sugerido pela Comissão, deve ser pautado em três pilares:⁷⁹

a) capacidade das pessoas, de modo a lhes garantir aprendizagem através de financiamentos com ajuda do governo, empregadores e organização de trabalhadores; sistema de direito de formação como espécie de seguro desemprego ou com fundos sociais mediante licenças remuneradas; fundos nacionais ou setoriais de formação para trabalhadores informais, geridos por conselhos tripartidos; programas de emprego e apoio ao empreendedorismo jovem; apoio aos mais velhos mediante jornadas flexíveis, horários reduzidos, teletrabalho e pensão básica; orientação profissional através de plataformas digitais;

b) instituições do trabalho, assim entendidas como parte integrante “as leis, os regulamentos, os contratos de trabalho, as organizações de empregadores e de trabalhadores, os acordos coletivos e os sistemas de administração e inspeção do trabalho”, com destaque para um patamar mínimo de proteção a partir da garantia de trabalho universal e do reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores através de um conjunto de condições básicas de trabalho aptas a garantir subsistência

⁷⁶ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm acessado em 10/04/2020 às 01:41hs.

⁷⁷ MARANHÃO, Ney et al. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor” (março/2019), p. 146.

⁷⁸ MARANHÃO, Ney et al. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor” (março/2019), p. 146/147.

⁷⁹ *Id Ibidem*, p. 146/153.

adequada como regulamentação da jornada de trabalho (inclusive no que se refere a remuneração para os períodos em espera para aqueles que trabalham por hora) e oferta de locais de trabalho seguros e saudáveis. Relativamente ao trabalho digital, o Relatório sugere novos parâmetros regulatórios em plataformas digitais, proteção de dados, monitorar o impacto das novas tecnologias e orientar seu desenvolvimento;

c) trabalho digno e sustentável, de modo a garantir o cuidado com o envelhecimento da população, a desigualdade de gênero e a indústria verde no setor de energias renováveis e construção sustentável.

3. Os incentivos empresariais devem servir para os indicadores de medição ao progresso econômico e social, de modo a substituir o Produto Interno Bruto – PIB por um indicador que considere as formas de trabalho para sustento de famílias e comunidades, o meio ambiente e a equidade do crescimento econômico e distribuição de renda.

Em suma, o Relatório busca dar efetividade aos valores fundantes da OIT com base na pessoa humana e um de seus princípios de que “o trabalho não é uma mercadoria”.

Nesse viés, é necessária a garantia de direitos sociais mínimos aos novos trabalhadores no mundo digital, conferindo tratamento efetivo da dignidade da pessoa humana na aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Com base nessa premissa, devem ser aplicadas garantias mínimas a todo trabalhador que não esteja enquadrado na figura clássica da relação de emprego, mas no conceito mais amplo de relação de trabalho, a partir da análise dos princípios normativos insculpidos na Constituição Federal de 1988, das Convenções e Recomendações da OIT e do Direito Comparado.

b) Cenário Interno.

No Brasil, a atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consagra inúmeros direitos humanos, ditos fundamentais, afetos à valorização do homem a partir do núcleo central da dignidade da pessoa humana, os quais são classificados em três dimensões: direitos de primeira geração, conhecidos como direitos civis e políticos, direitos de segunda geração, que são os direitos econômicos, sociais e culturais e direitos de terceira geração relacionados aos direitos difusos.

Às novas relações de trabalho decorrentes da revolução digital que não se enquadram na figura clássica da relação de emprego, é necessária pesquisa e proposta detalhada, seja relacionada a interpretação das normas existentes, examinados nos princípios à luz do pós-positivismo jurídico, seja mediante necessidade de regulamentação específica do tema, de modo a conferir direitos mínimos aos trabalhadores com tratamento efetivo do princípio da dignidade da pessoa humana.

De tal modo, em linhas preliminares, pode ser afirmado que as garantias de direitos fundamentais devem ser aplicáveis não só ao trabalhador que possui vínculo de emprego e que está sujeito a subordinação clássica, mas àquele que, de alguma forma, desenvolve seu ofício ou profissão mediante subordinação / dependência econômica ou estrutural, em atendimento ao princípio da vedação do retrocesso social.

A aplicação da previsão constitucional a todos os trabalhadores é absolutamente possível a par da interpretação dos princípios fundantes e objetivos da República Federativa do Brasil. O art. 1º da CF/88, tem como fundamentos, a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho (e não do emprego) e da livre iniciativa (incisos III, IV). O art. 3º, tem como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos” (inciso IV).

O art. 5º CF/88, por sua vez, trata da igualdade material, o que nos leva a refletir na seguinte proposição: muito se fala em igualdade entre as partes contratantes, mas seria o momento de pensarmos na igualdade entre empregados e demais trabalhadores no sentido de garantia de direitos relacionada a um patamar mínimo social? Embora ambos desenvolvam atividades relacionadas a força de trabalho humana, possuem proteções desiguais, na medida em que atualmente os independentes, por exemplo, não têm a mesma proteção social que os subordinados.

O caput do art. 7º, CF/88 trata de um rol de garantias mínimas relacionadas aos trabalhadores e não aos empregados. Ademais, o mesmo art. 7º, no inciso XXVII, estabelece proteção em face da automação na forma da lei, cuja norma depende de regulamentação.

Quanto a proteção em face da automação, a título exemplificativo, a Lei Aubry de 1998 da França, que teve como perspectiva o progresso social (na abertura de novos postos de trabalho), reduziu a jornada de 39 para 35 horas semanais, sendo trabalhadas 07 horas por dia em 05 dias da semana, conferindo o salário/hora maior se comparada a redução de 11,4% do módulo semanal, mas, não alcançou, comprovadamente, o objetivo de criação de novos empregos, levando a reflexão de que esse benefício

conferido aos empregados está diretamente ligado a possibilidade do empregador usar máquinas ou a tecnologia para substituir os empregados.⁸⁰

Nesse contexto, para cada posto de trabalho substituído pela máquina deveria haver contraprestação de melhorias sociais aos trabalhadores ativos, preferencialmente através de acordos coletivos, porém, ainda assim, o maior desafio – desemprego – deveria ser superado por políticas públicas e qualificação profissional, envolvendo todos os atores sociais (empregadores, empregados, desempregados e governo).

A proteção também deve existir em relação aos executivos, chefes ou outros que exercem trabalho intelectual, pois acabam trabalhando mais com computador e internet após o término da jornada na empresa, nos finais de semana e em suas férias (direito a desconexão).⁸¹

Por conseguinte, o artigo 170 da CF/88 aduz que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a ‘todos’ existência digna, conforme os ditames da justiça social(...)”.

No que se refere ao meio ambiente de trabalho, vale dizer que “a saúde é direito de ‘todos’ e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (art. 196, CF/88) e nesse sentido “‘todos’ têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (art. 225, CF/88).

Para aqueles que entendem pela necessidade de regulamentação da matéria, vale dizer que, embora o cenário trabalhista interno tenha sofrido profundas reformas desde 2017, inicialmente com a possibilidade de terceirização na atividade fim, validada posteriormente pelo STF⁸², é certo que o houve enorme perda de chance de alteração legislativa (Lei 13.467/2017) para incluir as novas formas de trabalho, em especial aquelas desenvolvidas por trabalhadores em plataformas digitais, além do trabalho parassubordinado e dos altos executivos.

⁸⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Reforma do Trabalho na França*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018, p. 26.

⁸¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Reforma do Trabalho na França*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018, p. 26.

⁸² Julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252

Por outro lado, o fato do art. 442-B, CLT que trata dos autônomos⁸³, ter sido inserido pela Reforma Trabalhista, nos leva a crer que à eles também são aplicáveis as normas restritivas de acesso à Justiça, de modo que a precarização da legislação processual que tratam do pagamento das custas e honorários pela parte vencida, ainda que beneficiária da justiça gratuita atingiu todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, e não somente os empregados⁸⁴. Some-se a esse argumento o fato de que há muito tempo, a Justiça do Trabalho é competente para julgar dissídios da relação de trabalho e não somente de emprego, nos termos do art. 114, CF/88.

De certo que, ainda há possibilidade de regulamentação dessas figuras através da criação de novas leis, como no caso das leis especiais de profissões regulamentadas.

Tarso Genro, criticando a reforma em curso, a partir da perda da força normativa da Constituição defendida por Konrad Hesse, sugere duas possibilidades de reforma: (i) recriação do Direito do Trabalho a partir de uma nova visão dogmática – ainda que amparado no constitucionalismo social tradicional, de modo que os independentes e subordinados não se iludiriam em ser empresários de si mesmos, aceitando a transferência do risco empresarial; (ii) propostas de contra-reformas de modernização racional, com proteção de “renda mínima do trabalho” destinada ao precário, terceirizado de baixa renda, intermitente, meio-jornalista, improdutivo (cuidadores de velhos, crianças com deficiência), tanto autônomos como formalmente contratados, diante da subalternidade a que estão expostos.⁸⁵

4. Desproteção e Proteção Social Mínima.

Atualmente, não só o Brasil, mas o mundo vive uma crise no Direito do Trabalho na medida em que não existem proteções para as novas formas de trabalho no mundo digital, ou seja, daqueles que exercem trabalho atípico, de modo autônomo e independente.

José Pastore, citando o exemplo de Hugh Collins, professor de direito da London School of Economics, sobre a diversidade nos modos de trabalhar, ilustra o caso de três

⁸³ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁸⁴ Artigos 790-B, caput e parágrafo 4º e Art. 791-A, § 4º, todos da CLT.

⁸⁵ GENRO, Tarso. *Doutrina dos Direitos Fundamentais Mínimos*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018, p. 19.

enfermeiras de qualificação semelhante que trabalham num hospital, na mesma função e jornada, com salários diferentes em decorrência do vínculo contratual estabelecido, sendo uma empregada direta do hospital, outra terceirizada e a última *freelancer*.⁸⁶

Sob a ótica de Pastore, não há nada de errado nisso, desde que cada uma delas disponha de proteções ajustadas à sua condição de trabalho, impondo-se a necessidade de criar proteções as novas formas de trabalhar.⁸⁷

Citado Autor critica todas as tentativas de se criar novas figuras a esses trabalhadores, seja como empregado independente, autônomo dependente e trabalhador subordinado, como ocorreu na Itália e Espanha que conceberam as modalidades *collaborazione coordinata e continuativa* e *trabajadores autónomos economicamente dependientes*, respectivamente.⁸⁸

Propõe que, no Brasil, deve ser conferida proteção previdenciária mínima às novas formas de trabalhar à luz da figura do autônomo, o qual possui aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, auxílio doença, salário maternidade, auxílio reclusão e pensão por morte, além de proteção à saúde, a renda na desocupação, doença ou invalidez.⁸⁹

Quanto à aposentadoria, existem vários tipos de contribuições ao redor do mundo: aquelas que são financiadas pelos impostos gerais e extensiva a todos os residentes que trabalham como no caso da Bélgica, Dinamarca, Estônia, Finlândia, Islândia, Holanda e Noruega; contribuições individuais em regime de capitalização ou planos de seguros, incorporando o autônomo referido valor ao preço dos serviços. A filiação ao sistema previdenciário pode ser obrigatória ou voluntária e existem ainda sistemas de aportes do governo.⁹⁰

A proteção da saúde pode ser socializada ou integrada ao programa de aposentadoria, planos de saúde, seguros de acidentes, proteção contra a desocupação e licenças maternidade-paternidade, sendo que a proteção integrada à aposentadoria

⁸⁶ Hugh Collins. Multi-segmented workforces, comparative fairness, and the capital boundary obstacle. In Guy Davidov e Brian Langille. *Boundaries and frontiers of labour law*. Oregon: Oxford and Portland Hard Publishing, 2006. In: PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 909.

⁸⁷ PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 909.

⁸⁸ PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 910.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 912

⁹⁰ *Id Ibidem*.

está presente na Croácia, Eslovênia, Hungria, Islândia, Luxemburgo e Servia, e pode ter, ainda, coparticipação dos tomadores dos serviços e/ou governo.⁹¹

No que se refere à proteção da renda na desocupação, na Europa há três tipos, sendo que a maioria dos planos oferecem proteção parcial de no máximo 90-180 dias: (i) obrigação na compra de seguros contra a desocupação; (ii) adesão voluntária; (iii) autônomos não tem acesso ao seguro desocupação, a menos que comprem seguros específicos.

Nos países da Europa, a tendência, contudo, é que o trabalhador possa escolher o “pacote de proteções” que mais lhe convém.

No Brasil, as proteções para o trabalho independente, atualmente, estão no plano da assistência social e do direito previdenciário, como a assistência e a Previdência Social, nesta incluídas as coberturas relativas à doença, invalidez, morte e idade avançada. Para os autônomos, há quatro tipos de proteção: (i) recebimento por Recibo de Profissional Autônomo – RPA: aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, auxílio doença, salário maternidade, auxílio reclusão e pensão por morte; (ii) Micro Empreendedor Individual – MEI: aposentadoria por idade e invalidez, auxílio doença, licença-paternidade, pensão por morte e auxílio reclusão; (iii) contribuinte individual: proteção para os autônomos, empregadores, profissionais liberais e eventual; (iv) proteção à pessoas sem renda ou trabalho que garante aposentadoria na velhice.⁹²

No nosso país, os planos existentes são extremamente custosos para os independentes, necessitando de alíquotas mais baixas e de coparticipação dos tomadores de serviços e do governo.⁹³

A proposta no âmbito da proteção social trabalhista, vem pautada no alargamento da interpretação do art. 7º, CF para todos os trabalhadores e não somente aos empregados, de modo que alguns dos direitos previstos no rol dos 34 incisos citado no dispositivo devem ser aplicados à relação de trabalho.

Mas, quais são efetivamente os direitos que devem ser estendidos e à qual categoria de trabalhadores? Para essa pergunta, não há resposta definida.

Ana Paula Branco e outros autores, “num coser hermenêutico reafirmador do princípio constitucional fundamental do valor do trabalho humano” se arrisca a dizer que

⁹¹ The future of social protection: what works for non-standard workers? Paris: OECD, 2018. Op. cit., p. 913.

⁹² The future of social protection: what works for non-standard workers? Paris: OECD, 2018. Op. cit., p. 914.

⁹³ *Id Ibidem*, p. 915.

“nos contratos de prestação de serviços autônomos, parassubordinados e eventuais da indústria 4.0, são direitos de todos os trabalhadores urbanos e rurais”:⁹⁴

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;**
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;**
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;**
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;**
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;**
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;**
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;**
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;**
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;**
- XXIV - aposentadoria;**
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;**
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;**
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;**
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;**

Como medidas alternativas para a proteção social mínima, fala-se, também em redução de jornada de trabalho, incentivo ao trabalho compartilhado, capacitação profissional, programas de renda mínima (no Brasil, ex. Bolsa Família), tributação das tecnologias das grandes empresas do mundo digital (Apple, Google, Facebook, YouTube, Amazon, Netflix, AT&T, Microsoft) para compensar postos de trabalho fechados.⁹⁵

Não há dúvidas de que, independentemente da proteção social mínima que se confira a essa modalidade de contratação, deve ser conferida efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores na relação de trabalho através dos conceitos legais

⁹⁴ BRANCO, Ana Paula Tauceda, et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr, Vol. 83, n. 12, Dezembro de 2019, p. 1482.

⁹⁵ The future of social protection: what works for non-standard workers? Paris: OECD, 2018. Op. cit.,p. 917.

indeterminados da boa-fé objetiva e da função social do contrato, consubstanciados no Código Civil 2002.

Há quem defenda que a regulamentação da posição do trabalhador independente, assemelhado aos trabalhos autônomos de segunda geração ou ainda, trabalhador autônomo economicamente dependente, chamado por Zipperer de “trabalho coordenado digital” deve seguir a “uma diversidade de rol de direitos a serem compreendidos de acordo com o avanço progressivo de regimes de subordinação até atingir a subordinação em sentido clássico”, modelo este proposto por Alain Supiot⁹⁶. Assim teria ocorrido com o temporário e o cooperado.

O relatório de Supiot de 1998, sobre um “Direito Comum do Trabalho” capaz de reger todos os tipos de atividade profissional, abrange os direitos sociais universais, independentemente do tipo de trabalho, os direitos com base no trabalho não remunerado (voluntários e cuidadores), o direito comum da atividade profissional com bases no direito comunitário (saúde e segurança) e o trabalho assalariado pelas leis do vínculo de emprego.⁹⁷

Nesse sentido, mediante a desestabilização da relação de trabalho em decorrência da transformação do capital e do próprio trabalho, a primeira escolha deveria ser de resistência na defesa da relação de trabalho a qualquer custo para manter um status estável ao trabalhador com um único empregador por um período de tempo indefinido.⁹⁸

A segunda estratégia seria uma adaptação dos dois sistemas diferentes a partir de uma flexibilização da esfera protetiva.⁹⁹

A terceira seria a reinstitucionalizar a relação de trabalho, para redefinição de regras, leis com a participação do ente coletivo. O trabalhador empregado deveria ser seguido por um novo status de classificação do trabalho com base em uma abordagem mais abrangente, conciliando a liberdade e a segurança.¹⁰⁰

A corrente monista italiana entende que a proteção do empregado deve ser estendida a relação do trabalho parassubordinado, enquanto a pluralista defende tutelas de que vão do trabalho subordinado até a autonomia.

⁹⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 212/213.

⁹⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI, p. 214

⁹⁸ *Id Ibidem.*

⁹⁹ *Id Ibidem.*

¹⁰⁰ *Id Ibidem.*

Relativamente aos trabalhadores em plataformas digitais, André Zipperer defende que há necessidade de garantir aos trabalhadores on-line a manutenção dos direitos fundamentais do trabalho, nos termos da corrente pluralista ou do próprio relatório de Supiot, dada a lacuna legislativa. Reconhece, portanto, que estes se enquadram juridicamente aos parassubordinados na faixa intermediária entre aquela mais externa destinada aos subordinados com a plenitude dos direitos e área mais interna dedicada aos autônomos em sentido estrito, devendo, portanto, ser criada uma terceira figura, intermediária ao empregado e autônomo, com os seguintes propósitos:¹⁰¹

1. Liberdade na organização da categoria e negociações coletivas;
2. Possibilidade da categoria conseguir seguros e empréstimos;
3. Acesso ao seguro por compensação financeira em caso de fatalidades;
4. Legislação contra jornadas abusivas;

Por fim, uma categoria identificada facilitaria o fortalecimento do pacto social.

5. Conclusão.

Às novas relações de trabalho decorrentes da revolução digital que não se enquadram na figura clássica da relação de emprego, é necessária pesquisa e proposta detalhada de regulamentação, de modo a conferir direitos mínimos aos trabalhadores examinados nos princípios à luz do pós-positivismo jurídico, conferindo tratamento efetivo do princípio da dignidade da pessoa humana.

Também se faz necessário estabelecer um rol de garantias mínimas a estes trabalhadores a partir da análise dos direitos fundamentais inespecíficos e específicos dos trabalhadores insculpidos na Constituição Federal de 1988, das Convenções e Recomendações da OIT e do Direito Comparado.

De tal modo, as garantias de direitos fundamentais são aplicáveis não só ao trabalhador que possui vínculo de emprego e que está sujeito a subordinação clássica, mas àquele que, de alguma forma, desenvolve seu ofício ou profissão mediante subordinação ou dependência econômica.

O Direito do Trabalho não precisa necessariamente se voltar as raízes do Direito Civil, mas preservar o núcleo central dos direitos sociais mínimos insculpidos na CF/88, nos arts. 6º a 11, CF.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 223.

Para tanto, necessário se faz uma política nacional de concertação social nos moldes preconizados no Pacto de Moncloa, a ser firmado após reuniões com trabalhadores, empregadores e sindicatos, conforme tese defendida pela Profa. Carla Romar.¹⁰²

6. Bibliografia

- BRANCO, Ana Paula Tauceda, et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr, Vol. 83, n. 12, Dezembro de 2019.
- BERMAN, Marshall. Aventuras no marxismo. Tradução de Sônia Moreira. São Paulo : Companhia das Letras, 2001. p. 287, In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.
- BOSTMAN, Rachel; et al. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 35-38. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.
- CAVALGANTE, Jouberto de Quadros P. et al. *Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego*. Revista LTr, vol. 82, n. 01, janeiro de 2018, p. 31.
- FERRARI, Irany. Cooperativas de trabalho – existência legal, p. 56. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001.
- Côme Bastin (2013), "Michel Bauwens: « Le peer-to-peer est l'idéologie des travailleurs de la connaissance »". *We Demain*, 25 de novembro de 2013. disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento Acesso em 10/04/2020 às 00:22hs.
- Daniel Kaplan, "Collaboratif – Trois questions à... Daniel Kaplan, Fing", *Alliancy, le mag*, 30 janvier 2014..(lire en ligne) disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento Acesso em 10/04/2020 às 00:22hs.
- FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional contemporâneo. São Paulo: Max Limonad, 2002.
- FREY, Carl Benedikt, et al. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *The Future Of Employment*, Oxford. P. 1-78, 29 set 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.
- KELLER, Werner. As criptomoedas e a Reforma Trabalhista. Revista LTr, vol. 82, n. 08, agosto de 2018.
- GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo : LTr, 2017. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda, et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr, Vol. 83, n. 12, Dezembro de 2019.
- GENRO, Tarso. *Doutrina dos Direitos Fundamentais Mínimos*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018.
- GGODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. *Crunch Network*, 03 mar 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.
- Hugh Collins. Multi-segmented workforces, comparative fairness, and the capital boundary obstacle. In Guy Davidov e Brian Langille. *Boundaries and frontiers of labour law*. Oregon: Oxford and Portland Hard Publishing, 2006. In: PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019, p. 909.

¹⁰² ROMAR, Carla. Concertação social : possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? Revista de direito do trabalho : Vol. 40, n. 160 (nov./dez. 2014).

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. Genebra: ILO, 2019. ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

MANRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo : LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004.

MARANHÃO, Ney et al. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor” (março/2019).

MARTINS, Sérgio Pinto. *Reforma do Trabalho na França*. Revista LTr, 82-01/19, janeiro de 2018.

NAHAS, Tereza Cristina. Futuro do Trabalho no Marco do Centenário da OIT. Palestra proferida no 3o Congresso Regional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Futuro do Trabalho e o Centenário da OIT, em 25 e 26/11/2019 realizado na cidade de Goiânia (GO). Notícias disponível em <https://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/8290306/em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia>, acesso em agosto de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 1997, p. 319/320. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica. Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho*. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. Revista LTr, vol. 68, n. 12, dezembro de 2004.

HERMANN, Mario et al. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. Working Paper, n. 1, 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

KAGERMANN, Henning et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 Working Group*. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019.

PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego, p. 50 e 58*. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001.

PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, 65-03/279, vol. 65, n. 03, março de 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*. Coimbra : Almedina, 2005.

RAMALHO. Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: A erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, vol. 1. Livraria Almedina : Coimbra, Junho 2003.

ILO. Conclusions concerning decent work and the informal economy: Geneva, 90ª Internacional Labour Conference, 2002 In: PASTORE. José. *O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito*. Revista LTr, Vol. 83, n. 08, Agosto de 2019.

ROMAR, Carla. Concertação social : possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? Revista de direito do trabalho : Vol. 40, n. 160 (nov./dez. 2014).

ROMITA, Arion Sayão. A subordinação do contrato de trabalho, p. 98 e 99. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. Revista LTr, vol. 65, n. 03, março de 2001, p. 280.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo : Edipro, 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

SCHWAB C. et al. Tudo no aplicativo. Exame, 17 abr. 2019. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

SIGNES, Adrian Todoli. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworker’s Need for Protection. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, v.33, n. 2, p. 6, 14 jan.2017. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

TRINDADE, Washington Luiz da. *A avulsividade e o declínio do salariado*. Revista Trabalho & Doutrina 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez 1998, p. 15. MANRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo : LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. *Subordinação Jurídica*.

Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. Revista de direito do Trabalho, v. 30, n. 116, out/dez 2004, p. 239.

WORLD ECONOMIC FORUM, *The future of Jobs Report 2018*. Centre for the new economy and Society, page viii, 2018. In: ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais : repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI.