



Recibido: 14.06.2019. Aceptado: 11.09.2019

Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalhador digital no paradigma da fraternidade

Centennial Declaration of the International Labor Organization and the protection of the digital worker in the fraternity paradigm

Luciane Cardoso Barzotto

Pós-Doutora em Direito

Universidade de Edimburgo

Professora de Direito do Trabalho no Programa de Pós Graduação em Direito

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

lucicard@terra.com.br

Maíra Brecht Lanner

Mestre em Direito

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil)

maira.lanner@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1428-641X>

RESUMO

As inovações tecnológicas permitiram alterar formas de comunicação, modos de criação e formas de trabalho. Conceitos como indústria 4.0, economia do compartilhamento, *gig economy* e plataforma do trabalho trazem um novo paradigma produtivo que se expressa por meio da digitalização. O objetivo deste estudo é identificar em que medida a Constituição da OIT é atual, no presente cenário, e se ela é um vetor de proteção ao trabalhador, no paradigma da fraternidade no mundo do trabalho. Conclui-se que o Direito Internacional, na figura da Constituição da OIT, emendada em 2019 pela Declaração do Centenário, é uma diretriz de proteção normativa do trabalhador digital. Desnecessária uma nova estrutura para o Direito do Trabalho, mas sim uma adaptação no seu funcionamento para que comporte o trabalhador digital, mantendo a essência protetiva da disciplina.

PALAVRAS-CHAVES: trabalho em plataforma, crowdwork, trabalhador digital, fraternidade, OIT.

ABSTRACT

Technological innovations allowed us to change forms of communication, ways of creation and ways of working. Concepts such as industry 4.0, sharing economics, gig economy and work platform bring a new productive paradigm that is expressed through digitization. The aim of this study is to identify to what extent the ILO Constitution is current in the present scenario and if it is a vector of worker protection in the fraternity paradigm in the world of work. It is concluded that International Law, in the figure of the ILO Constitution, amended in 2019 by the Centennial Declaration, is a guideline for the normative protection of the digital worker, and it is not necessary a paradigm change or a new structure for Labor Law, but rather an adaptation in its operation to cover the digital worker, maintaining the protective essence of the discipline.

KEYWORDS: working on platform, crowdwork, digital worker, fraternity, ILO.

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO

II. DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO

A. PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO

B. SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E PARASSUBORDINAÇÃO

III. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A FRATERNIDADE CONTIDA NO PREÂMBULO DA SUA CONSTITUIÇÃO

IV. CONCLUSÃO

I. INTRODUÇÃO

Uma das transformações mais proeminentes no mundo do trabalho durante a última década é o surgimento de plataformas de trabalho digital e mesmo a possibilidade de conexão que o trabalho digital traz ao empregado que utiliza celulares e conexão com a internet. Algumas dessas plataformas de mão de obra digital são web-based – termo utilizado em referência a sistemas que podem ser operados a qualquer hora e em qualquer lugar, desenvolvidos totalmente em plataforma WEB/Internet–, disponibilizando tarefas para uma multidão de trabalhadores ou atribuindo o serviço diretamente a indivíduos. Nesse tipo de plataforma, o trabalho é dividido em microtarefas que são “leiloadas” entre os trabalhadores cadastrados na plataforma (como a Prolific¹). Outras plataformas de mão de obra digital são local-based (baseadas em localização) ou app-based (baseada em aplicativo), em que a maioria das tarefas é dada a indivíduos. Serviços de transporte (como Uber² e Cabify³), limpeza (como a Parafuzo⁴) e entregas (como a ifood⁵) são exemplos de plataformas de trabalho digital.

No desempenho de suas atividades, o trabalhador interage com a tecnologia, e em algumas situações suas atividades laborais só são executadas em razão da existência dessa tecnologia, que pode trazer flexibilização de direitos e desestruturação do mundo do trabalho. É preciso desenvolver estratégias para adaptar o âmbito de aplicação da legislação laboral de modo a refletir as condições de um mundo do trabalho digital. Diante dessa realidade, questiona-se se o Direito Internacional seria uma das formas para garantir a proteção normativa do trabalhador. Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é identificar em que medida a Constituição da OIT é atual, no presente cenário, e se ela é um vetor de proteção ao trabalhador, no paradigma da fraternidade no mundo do trabalho. O paradigma da fraternidade no mundo do trabalho busca inspiração na tríade da Revolução Francesa para garantir um regramento laboral que observe a liberdade, a igualdade e a fraternidade, a qual atua como uma espécie de balança e síntese dos outros dois princípios a fim de garantir a justiça social tão buscada em matéria social.

II. DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO

¹ A Prolific é uma plataforma que recruta trabalhadores para realizar pesquisas online. O marketing do site segmenta especificamente pesquisadores e startups acadêmicos como clientes em potencial. Para mais informações sobre a plataforma Prolific, acesse: <<https://prolific.ac/>>.

² A Uber é uma plataforma que recruta trabalhadores para realizar transporte de pessoas. Para mais informações sobre a plataforma Uber, acesse: <<https://www.uber.com/br/pt-br/>>.

³ A Cabify é uma plataforma que recruta trabalhadores para realizar transporte de pessoas. Para mais informações sobre a plataforma Cabify, acesse: <<https://cabify.com/pt-BR>>.

⁴ A Parafuzo disponibiliza, por meio de seu sítio na internet ou aplicativo para smartphones, um canal de intermediação para contratação de serviços de manutenção e reforma de espaços residenciais e comerciais, incluindo serviços de limpeza, pintura, elétrica e hidráulica, prestados por terceiros inscritos no banco de credenciados da plataforma. Cf. <<https://parafuzo.com/termos-de-uso>>.

⁵ A ifood é uma plataforma que conecta restaurantes, clientes e entregadores. O usuário seleciona um restaurante e faz seu pedido. O restaurante recebe o pedido e prepara a refeição. O trabalhador digital, nesse caso o entregador, recebe o aviso para transportar a refeição do restaurante até o cliente usuário do aplicativo. Para mais informações sobre a plataforma ifood, acesse: <<https://www.ifood.delivery/br/sobre>>.

Novas realidades no mundo do trabalho envolvem conceitos da indústria 4.0, da economia do compartilhamento, da *gig economy* e da plataformização do trabalho. Essas mudanças de paradigma produtivo se expressam no termo *digitalização*. O trabalho relacionado com a digitalização é “[...] o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais”⁶.

Hoje é possível notar o surgimento de uma nova onda de avanço tecnológico, a indústria digital. Em 2012 inicia-se na Alemanha o movimento que forneceria os contornos do que seria a quarta revolução industrial, também conhecida como Indústria 4.0. Esse nome foi dado pelo governo alemão para o desenvolvimento do seu programa de fábricas inteligentes, versáteis e eficientes, apoiadas na computação, na automação e na conectividade⁷.

A quarta revolução industrial tem como características a velocidade de transformação, a amplitude e profundidade da mudança tecnológica, além do impacto sobre os sistemas, como explica Schwab:

Velocidad: Al contrario que las anteriores revoluciones industriales, esta está evolucionando a un ritmo exponencial, más que lineal. Este es el resultado del mundo polifacético y profundamente interconectado en que vivimos, y del hecho de que la nueva tecnología engendra, a su vez, tecnología más nueva y más poderosa.

Amplitud y profundidad: Se basa en la revolución digital y combina múltiples tecnologías que están llevando a cambios de paradigma sin precedentes en la economía, los negocios, la sociedad y las personas. No solo está cambiando el «qué» y el «cómo» hacer las cosas, sino el «quiénes somos».

Impacto de los sistemas: Se trata de la transformación de sistemas complejos entre (y dentro de) los países, las empresas, las industrias y la sociedad en su conjunto.⁸

Nas empresas e fábricas do século XX a automação já tinha dado um grande salto. Era possível e viável, por exemplo, pintar um carro de azul e outro de vermelho, mas ainda assim era necessário que um trabalhador realizasse a troca da tinta, o que envolvia a limpeza do equipamento. Logo, havia risco para a saúde do trabalhador e impacto ambiental em razão dos compostos químicos da coloração. Já com a utilização de computadores e robôs, esse processo está sendo revolucionado. O computador comanda a troca de tinta pelos robôs, que é feita de forma mais rápida, e pode-se produzir carros de cores diferentes na mesma linha de produção, não expondo mais o trabalhador ao risco de trabalhar em uma cabine de pintura.

Em um mundo conectado e repleto de computadores, a produção de pequenos lotes de produtos personalizados reduz distâncias, estoques e custos de produção e gestão. Não é

⁶ Coelho Moreira, T.; “Algumas questões sobre trabalho 4.0”, em Ramos de Medeiros, B. (coord.); *O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro*. LTr. São Paulo. 2018, p. 192.

⁷ Pereira Oliveira Neto, C.; *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. LTr. São Paulo. 2018, p. 26.

⁸ Schwab, K.; *La cuarta revolución industrial*. Barcelona. Debate. 2016, p. 9.

preciso montar grandes fábricas, pois a produção pode ser descentralizada, e células isoladas operam como uma rede integrada, automatizada e com fluxo de produção otimizado, aumentando a eficiência e mudando a relação entre fornecedores, produtores e clientes.

As novas tecnologias estão permitindo grandes ganhos de produtividade e enorme dinamismo em toda a cadeia de produção. A gestão de estoque e a logística de distribuição são agora mais ágeis e eficientes, o que demanda trabalhadores mais qualificados, capazes de utilizar essas tecnologias e ainda criar outras soluções. A indústria 4.0 é um sistema autônomo, em que há eliminação da centralização do planejamento, do controle, das decisões que são ligadas ao consumo. Trata-se de uma iniciativa de orientação das políticas industriais em que a indústria passa a se comunicar entre si, como se verifica pela Internet das Coisas⁹. As coisas, os objetos, as pessoas, os processos, todos se comunicam com uma certa autonomia.

Segundo a agenda brasileira para a Indústria 4.0¹⁰, a quarta revolução industrial se caracteriza por um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico, como a Manufatura Aditiva, a Inteligência Artificial, a Internet das Coisas, a Biologia Sintética e os Sistemas Ciber-Físicos. Essas tecnologias representam um salto evolutivo em termos de automação. As novas máquinas e robôs podem ser ainda mais integrados, é como se conversassem entre si, dando seguimento às operações sem a participação dos trabalhadores. Tudo pode ser comandado por computadores que, até mesmo, conectam a produção de uma fábrica com outra, em diversos lugares e até mesmo países diferentes. É possível integrar completamente uma enorme cadeia de produção, em que cada empresa produz uma parte específica de um produto, como as peças de um avião, por exemplo. Para tanto, são necessárias redes de comunicação sem fio e entre máquinas, a digitalização da informação, o desenvolvimento de sensores, robôs inteligentes, impressoras 3D, coleta e análise de uma vasta quantidade de dados (*big data*) e a computação em nuvem¹¹. Os novos robôs autônomos realizam serviços complexos, mais flexíveis e cooperativos.

⁹ A Internet das Coisas é um conceito que abrange a conexão de máquinas, produtos, sistemas e pessoas por meio da internet, que interagem e se integram permitindo a união e análise de dados de toda a cadeia de interação. Logo, a IoT possibilita identificar problemas de forma antecipada, permitindo processos mais rápidos, flexíveis e eficientes para a produção de bens de alta qualidade a custos reduzidos. (Rifkin, J.; *Sociedade com custo marginal zero*. M. Books do Brasil Editora. São Paulo. 2016, p. 25).

¹⁰ A Agenda brasileira para a Indústria 4.0 assim conceitua as novas tecnologias: (1) Manufatura Aditiva ou Impressão 3D é a adição de material para fabricar objetos, formados por várias peças, constituindo uma montagem; (2) Inteligência Artificial é um segmento da computação que busca simular a capacidade humana de raciocinar, tomar decisões, resolver problemas, dotando softwares e robôs de uma capacidade de automatizarem vários processos; (3) Internet das Coisas representa a possibilidade de que objetos físicos estejam conectados à internet podendo assim executar de forma coordenada uma determinada ação; (4) Biologia sintética é a convergência de novos desenvolvimentos tecnológicos nas áreas de química, biologia, ciência da computação e engenharia, permitindo o projeto e construção de novas partes biológicas tais como enzimas, células, circuitos genéticos e redesenho de sistemas biológicos existentes; (5) Sistemas Ciber-Físicos sintetizam a fusão entre o mundo físico e digital, dentro desse conceito, todo o objeto físico (seja uma máquina ou um linha de produção) e os processos físicos que ocorrem, em função desse objeto, são digitalizados (Ministério da Indústria, Comércio e Serviços; *Agenda Brasileira para a Indústria 4.0*. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>> (data de consulta em 14 de junho de 2019)).

¹¹ A computação em nuvem não se resume a arquivos que podem ser armazenados na internet. Trata-se da utilização de grandes servidores, que ficam fora das empresas, para processar todo tipo de dados, inclusive para controlar máquinas e equipamentos. Dados da máquina, que antes ocupavam espaço da memória do computador e limitavam suas funcionalidades, são cada vez mais mobilizados para a nuvem,

A indústria 4.0 é o cenário da chamada *gig economy*, em que de um lado temos trabalhadores e, de outro, empresas que contratam estes trabalhadores para atividades pontuais. A *gig economy* abrange duas formas principais de trabalho: *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos¹². O *crowdwork* é o trabalho prestado mediante intermediação da mão de obra *online*, refere-se à fragmentação da prestação de serviços em diferentes atividades, cada qual realizada por um trabalhador diferente¹³. Dessa forma, a conclusão do serviço depende de uma série de tarefas desenvolvidas por diferentes profissionais, não necessariamente oriundos da mesma empresa. Ocorre a descentralização produtiva, em que as empresas dedicam seu negócio à criação de uma plataforma virtual para conectar clientes potenciais com uma pessoa individual que realize a prestação de serviço demandada¹⁴.

No *crowdworking*, por meio de plataformas da internet, as empresas oferecem trabalhos (*crowdsourcing*), que podem ser assumidos por membros registrados da plataforma, os *crowdworkers*. Pode tratar-se de microtarefas, como produção de texto ou categorização de dados, mas também de tarefas de vulto, como programação. As empresas não necessitam mais de trabalhadores fixos, então buscam na rede social soluções a baixo custo, como os *crowdworkers*, que podem trabalhar como quiserem, em qualquer lugar e a qualquer hora.¹⁵

Conceituado o *crowdworking*, há que se estabelecer a diferenciação com o teletrabalho positivado na legislação trabalhista brasileira. Conforme ressaltam Zipperer e Villatore,

[No] teletrabalho, por definição, o contrato entre contratante e contratado se dá de forma direta, seja mediante subordinação ou não, naquele [*crowdworking*] há a intermediação de uma plataforma *on line* que permite inclusive, que ambos sequer deixem de ser identificados ou tenham contato direto (no caso do *crowdworking on line*).¹⁶

O trabalho sob demanda via plataformas canaliza a prestação de serviços por meio de aplicativos gerenciados por empresas, as quais intervêm nos padrões de qualidade de

dando agilidade e versatilidade à produção. Os funcionários, fornecedores e clientes da empresa podem acessar em tempo real todas as informações, o que aumenta a eficiência dos processos de gestão e de produção. No entanto, em operações conectadas nessa escala, há muitos riscos ligados à quebra de segurança (a exemplo de hackers e espionagem industrial), pois todos os dados estão na internet. Logo, a segurança cibernética é uma grande preocupação da indústria 4.0.

¹² Stefano, V. de; *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva. ILO. 2016, p. 1; disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf> (data de consulta em 14 de julho de 2019).

¹³ Gonçalves Zipperer, A.; Antônio Cesar Villatore, M.; “Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), o teletrabalho e a prestação de serviço através da intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas (*crowdworking*)”, em Stürmer, G.; Amaral Dorneles de Dorneles, L. (coord.); *Reforma trabalhista na visão acadêmica*. Verbo Jurídico. Porto Alegre. 2018, p. 137.

¹⁴ Todolí Signes, A.; “El impacto de la *uber economy* en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*. 2015. n. 3, pp. 3-4.

¹⁵ Um exemplo de *crowdworking* no Brasil é o Crowdrio, uma iniciativa da Telefonica OpenFuture e do Parque Tecnológico da UFRJ que visa estimular o desenvolvimento de novos negócios de base tecnológica, oferecendo suporte para que ideias virem empreendimentos por meio da cooperação e inovação conjunta.

¹⁶ Gonçalves Zipperer, A.; Antônio Cesar Villatore, M.; *op. cit.*, p. 137.

serviço e na seleção e gestão da força de trabalho¹⁷. Diante dessa nova realidade, o Direito deve buscar entendimentos e soluções coerentes com a inovação e, acima de tudo, garantidoras da dignidade do ser humano imerso nesse contexto.

Conforme parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre os efeitos da digitalização no setor dos serviços e no emprego no âmbito das mutações industriais,

A digitalização é, sem dúvida, uma das evoluções mais dinâmicas do nosso tempo, na qual as oportunidades e riscos se entrelaçam estreitamente. [...] Até à data, não se conhecem completamente os efeitos que esta evolução tem no emprego, nem é possível prevê-los com precisão. Por conseguinte, têm aumentado os receios quanto à diminuição das taxas de emprego, ao mesmo tempo que continua a haver uma inadequação das competências nos mercados de trabalho da UE. Nesta situação, é essencial que haja uma colaboração construtiva e uma maior sensibilização dos principais intervenientes, ou seja, os governos e os parceiros sociais¹⁸.

A digitalização do trabalho com o uso das novas tecnologias tem efeitos positivos na vida do trabalhador, como permitir horários de trabalho flexíveis. As ferramentas de comunicação à distância permitem, inclusive, a prestação de serviços de forma não presencial, como o teletrabalho, em que “[...] o escritório tradicional cede espaço ao escritório virtual, e ao trabalhador propicia-se a ampla oportunidade de trabalhar em qualquer parte do mundo [...]”¹⁹. A digitalização promete impulsionar a produtividade podendo gerar um “dividendo da digitalização”, mas também pode provocar a redução de oportunidades para trabalhadores com menor qualificação –ou mesmo a dispensa em razão da substituição da mão de obra por soluções tecnológicas, como robôs e inteligência artificial–, o que implica o aumento do desemprego e um aumento ainda maior da desigualdade social.

A. PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO

A sociedade está se digitalizando, o que provoca uma transformação da economia. Surgem novos modelos empresariais vinculados a uma ideia de compartilhamento ou colaboração, em que plataformas digitais facilitam a troca de informações “e criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”²⁰. A tendência de propriedade e acumulação de bens e capital dá lugar, progressivamente, à tendência de acesso a bens, possibilitando o compartilhamento de recursos, ideia que permeia a linha de pensamento de Rifkin²¹.

¹⁷ Stefano, V. de; *op. cit.*, p. 3.

¹⁸ Comitê Econômico e Social Europeu; “Efeitos da digitalização no setor dos serviços e no emprego no âmbito das mutações industriais (parecer exploratório)”, em: *Jornal Oficial da União Europeia*, C 13, 15 jan. 2016, p.1; disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52015AE0765>> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

¹⁹ Agra Belmonte, A.; *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. 2. ed. LTr. São Paulo. 2014, p. 20.

²⁰ Comissão Europeia; *Uma agenda europeia para a economia colaborativa*. Bruxelas. 2016, p.3; disponível em <<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/pt/renditions/native>> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

²¹ Rifkin, Jeremy; *op. cit.*, p. 20.

Nessa nova economia, surgem aplicativos para telefones celulares, oferecendo-se como uma plataforma de conexão entre quem precisa de um determinado serviço e quem está disposto a prestar esse serviço. Cita-se o exemplo do aplicativo Uber, por meio da qual motoristas podem se conectar a passageiros em potencial. Ainda a título de exemplo, cita-se o aplicativo Parafuzo, que conecta diaristas previamente selecionadas a pessoas interessadas em contratar um profissional para realizar a limpeza de suas residências ou ambientes empresariais.

Segundo a Comissão Europeia, em comunicado de junho de 2016 dirigido ao Parlamento Europeu, são três as categorias de intervenientes na economia colaborativa:

(i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»)²².

Os “intermediários” a que se refere a Comissão Europeia não são os intermediários tradicionais, como um supermercado, por exemplo. Este se coloca como um agente econômico autônomo, um verdadeiro terceiro entre o produtor e consumidor, com uma ação própria. As plataformas da *gig economy* são mediadores, no sentido de que conectam “diretamente” produtores e consumidores. Utilizando a metáfora da linguagem, o intermediário tradicional entra no processo comunicativo como um terceiro falante, ao passo que o novo intermediário (mediador) se assemelha à própria linguagem, um código que conecta diretamente dois falantes.

As plataformas podem ser uma nova forma de prestação de serviço, geração de ocupação e renda. Esse modelo de economia colaborativa “gera novas oportunidades [...], podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento”. No entanto, aspectos negativos também podem ser observados, como a diluição da distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria²³.

Scholz questiona o modelo de propriedade para a Internet trazido pela economia colaborativa e sugere as plataformas de cooperativismo, as quais podem revigorar as verdadeiras cooperativas por meio da reorganização de espaços coletivos, tornando a remuneração mais equânime entre os verdadeiros sócios, resgatando os princípios da liberdade e da igualdade. Para Scholz²⁴, o conceito de cooperativismo de plataforma tem três partes: aceita-se a tecnologia da plataforma, mas revisa-se a noção de propriedade, de uma propriedade privada para uma propriedade social, o que leva a cooperativa a se organizar em bases solidárias, na qual o lucro privado não é visto como a meta exclusiva da atividade econômica. Com isso, os conceitos de propriedade, inovação e eficiência recebem um novo significado no cooperativismo de plataforma.

²² Comissão Europeia; *op. cit.*, p. 3.

²³ Coelho Moreira, T.; *op. cit.*, pp. 195-196.

²⁴ Scholz, T.; *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Fundação Rosa Luxemburgo. São Paulo. 2016, pp. 22-23.

Como exemplo de uma plataforma de cooperativismo, Scholz cita a canadense Stocksy²⁵, uma cooperativa de artistas para a formação de bancos de fotografias, que acredita no compartilhamento justo de lucros e na copropriedade. Nessa plataforma os artistas possuem a copropriedade do site por meio do qual eles estão distribuindo suas criações. Os artistas se candidatam a membros da plataforma e, quando aceitos, licenciam imagens e recebem 50% da comissão de vendas, bem como uma divisão dos lucros no final do ano. Outro exemplo é a Loconomics²⁶, uma cooperativa de profissionais autônomos que, por meio do aplicativo, ajudam outros profissionais a encontrarem clientes, sem a necessidade de intermediários. A Loconomics é uma plataforma de propriedade compartilhada, todo profissional cadastrado no aplicativo tem direito a voto na eleição do conselho da empresa. Ainda, os lucros gerados pela plataforma Loconomics são distribuídos entre os profissionais cadastrados, proporcionalmente à sua participação na geração de lucros.

As facilidades proporcionadas pelo uso das tecnologias para o trabalho são evidentes, porém nem todos os efeitos são positivos. Delgue²⁷ cita alguns impactos negativos, como a exigência de produtividade e o prolongamento de horário, consequências da possibilidade de conexão instantânea e disponibilidade ininterrupta do trabalhador. Ainda, o emprego das tecnologias pode abrir caminho para a informalidade, visto a incerteza sobre a classificação dessa nova massa de trabalhadores de plataforma em relação ao trabalho subordinado ou autônomo.

Rifkin²⁸ aponta outra consequência que parece estar ocorrendo em razão do emprego das tecnologias: a desvinculação entre produtividade e emprego. Na opinião do autor, o aumento da produtividade está representando a eliminação (parcial) do emprego, cuja consequência possível é o fim da mão de obra em massa assalariada no setor de manufatura e serviços, e o fim do trabalho profissional especializado em grande parte das áreas do conhecimento:

Automação, robótica e inteligência artificial estão eliminando o trabalho humano rapidamente tanto no setor de serviços quanto no de manufatura e logística. Secretárias, arquivistas, telefonistas, agentes de viagens, caixas de banco e inúmeras outras atividades tendem a desaparecer à medida que a automação leva o custo marginal de mão de obra para próximo de zero²⁹.

Dados de 2016 do Comitê Econômico e Social Europeu³⁰ registram um aumento considerável do trabalho por conta própria, sobretudo em setores de serviços baseados em Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), nos meios de comunicação e nos serviços administrativos e de apoio. O Comitê prevê que práticas de terceirização, como o *crowdsourcing*, impliquem o crescimento do trabalho por conta própria, especialmente devido à concorrência por oportunidades de trabalho em plataformas

²⁵ Para mais informações sobre a Stocksy, acesse: <<https://www.stocksy.com/service/about>>.

²⁶ Para mais informações sobre a Loconomics, acesse: <<https://loconomics.com/pages/about>>.

²⁷ Raso Delgue, Juan; “América Latina: El impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales”, em: Mendizábal Bermúdez, Gabriela (coord.). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Modena (Itália). 2018. v. 6. n. 1. pp. 6-37, jan./mar, p.15; disponível em <http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/03/revista_n1_2018_def.pdf> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

²⁸ Rifkin, Jeremy; *op. cit.*, p. 159.

²⁹ Rifkin, Jeremy; *op. cit.*, p. 153.

³⁰ Comitê Econômico e Social Europeu; *op. cit.*, p. 166.

digitais e à valorização que os trabalhadores dão para a flexibilidade proporcionada por estas condições de trabalho.

Com o aumento da competição global entre os candidatos a emprego nas plataformas de *crowdworking*, o Comitê Econômico e Social Europeu³¹ teme que haja um incremento no número de ofertas de trabalho provenientes de regiões caracterizadas por baixos níveis de proteção social. O trabalho realizado por meio de plataformas revela especial fragilidade nesse contexto, visto que a relação laboral estabelecida entre as partes envolvidas ainda não é clara. A exemplo dos motoristas de aplicativo, não se sabe se o condutor de um veículo privado –que pode ser alugado via plataforma digital– é um trabalhador por conta própria ou um trabalhador por conta de outrem. Sendo a segunda hipótese, questiona-se se é por conta do passageiro ou da plataforma, e a resposta ainda não é clara. Diante dessa situação, tem-se um desafio jurídico: a pessoa não pode ser enquadrada em nenhuma das categorias jurídicas de trabalhador existentes, nem a ela são aplicáveis os acordos coletivos das categorias de trabalho. É necessário adaptar o âmbito de aplicação da legislação trabalhista no contexto do trabalho digital. De forma a inibir práticas de trabalho degradantes, é imperativo que os governos locais, em diálogo com a sociedade, construam soluções adequadas para garantir condições de trabalho justo e inclusivo para os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma.

B. SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E PARASSUBORDINAÇÃO

A transformação da sociedade afeta o Direito do Trabalho. Diante desse contexto, Fernandez Brignoni propõe que existam três formas de lidar com novos fenômenos: a mudança de paradigma da disciplina, a mudança na estrutura do Direito do Trabalho e a mudança no seu funcionamento.³² O autor descarta as duas primeiras opções porque as considera uma regressão prejudicial à essência do juslaborismo, uma vez que o Direito do Trabalho é uma disciplina protetiva. Logo, deve-se optar pela mudança no funcionamento da lei trabalhista, começando-se pela análise da subordinação.

Como afirma Muñoz García, a subordinação vem se flexibilizando, de modo que o trabalho subordinado já não é incompatível com certo grau de autonomia e, em alguns casos, com uma autonomia bastante ampla. Logo, esse modelo “flexível” tem como característica principal uma menor dependência, uma subordinação atenuada. Para exemplificar tal afirmação, o autor refere que a Uber e demais empresas que desenvolvem modelo de negócios similar sustentam que os trabalhadores laboram de forma autônoma, contando com total liberdade para determinar o volume de trabalho, bem como a carga horária.³³

O trabalhador da era digital possui maior liberdade e autonomia? Nesse sentido, cabe questionar se este trabalhador estaria regido por regras gerais de trabalhadores autônomos, se deveria ser considerado trabalhador subordinado –apesar das

³¹ Comitê Econômico e Social Europeu; *op. cit.*, p. 166.

³² Fernandez Brignoni, H.; “Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno ‘Uber’. La llamada ‘economía disruptiva’ ”, em: *Derecho Laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. Montevideo. 2016. n. 261. pp. 33-50, p. 44.

³³ Muñoz García, B.; “Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar”, em: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago. 2018. v. 9. n. 17. pp. 13-40, p. 25-27.

peculiaridades da relação de trabalho digital– ou se teria uma categoria própria, a qual Barzotto e Cunha³⁴ denominam “colaborativa”. Para os referidos autores, essa nova configuração de trabalho deve ser regulada de forma que “atenda os anseios inovadores deste trabalhador e as necessidades produtivas do setor, mas garanta o aspecto econômico e moral do trabalho”³⁵. Apontam, ainda, que já há no Direito a concretização dessa demanda: no direito alemão temos a figura do quase-assalariado, no direito espanhol, o trabalhador autônomo economicamente dependente, e no direito italiano, o parassubordinado³⁶.

Conforme Silva, o trabalho parassubordinado é uma relação de natureza contínua, em que a atividade do trabalhador é necessária para que o tomador atinja “[...] os fins sociais ou econômicos que persegue. Os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços [...]”³⁷. O trabalho parassubordinado se assemelha ao trabalho subordinado, ao mesmo tempo em que vai além do conceito de trabalho autônomo. Semelhante é o pensamento de Dennis Amanthéa, destacando o conceito de trabalho parassubordinado conforme segue:

[...] um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual³⁸.

Para Winter, a tecnologia traz essa nova subordinação, uma vez que o trabalhador “[...] fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a existir a chamada ‘parassubordinação’ [...], quando ocorre a distância, de maneira menos acentuada que a dos contratos de trabalho normais”³⁹. A evolução do trabalhador comum para o trabalhador digital, de maneira resumida, pode ser exemplificada pela ilustração a seguir:

³⁴ Cardoso Barzotto, L. e Stocker Pereira da Cunha, L.; “As inovações tecnológicas e o direito laboral: breves considerações”, em: Martini, Sandra Regina; Jaeger Júnior, Augusto e Dider Reverbel, Carlos Eduardo (org.). *Movimento entre os saberes: a transdisciplinaridade e o direito*. Porto Alegre. RJR. 2017. v. 1, pp. 275-284, p. 280.

³⁵ *Ibidem*, p. 280.

³⁶ *Ibidem*, p. 280.

³⁷ Pinto e Silva, O., *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo. LTr. 2004, p. 57.

³⁸ Veloso Amanthéa. D., *A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto*. São Paulo. LTr. 2008, p. 19.

³⁹ Loureiro Winter, V. R., *Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo. LTr. 2005, p. 52.



Fonte: Brecht Lanner, M.; Trabalho decente em meio ambiente digital.

Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2019, p. 50.

Para Todolí Signes⁴⁰, a tecnologia está transformando a forma de organização das empresas e está fazendo surgir uma nova modalidade de negócio, em que colocar o cliente em contato direto com o prestador de serviço individual passa a ser mais relevante do que contar com um trabalhador subordinado.

Nesse ponto, o professor Molina Navarrete⁴¹ coloca a necessidade de um Direito do Trabalho que inclua novas formas participativas de desenvolvimento e que os trabalhadores tenham compensações justas nesses novos desafios digitais. Para o professor, estamos assistindo apenas a mais uma fase do capitalismo que se transforma.

⁴⁰ Todolí Signes, A.; *op. cit.*, p.3.

⁴¹ Molina Navarrete, C.; “‘Esencia’ y ‘existencia’ de las relaciones de trabajo y de su derecho en la ‘era digital’: ¿y si el ‘futuro’ estuviera en ‘lo clásico’? Al maestro J. Vida Soria, in memoriam”, em: *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. 2019. v. 432 (março). pp. 5-27, p.7; disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/1-Editorial_MolinaNavarrete_mar2019_c.pdf> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

No mesmo sentido, a Confederação Europeia de Sindicatos⁴² faz sugestões de como as empresas poderiam trabalhar esses novos enfoques do mundo do trabalho digital para que os custos de transação beneficiem tanto a empresários como trabalhadores. Ainda há que se refletir que o Direito do Trabalho, que na essência nasceu para proteger o trabalhador subordinado, deve se readaptar para garantir a sua própria existência, ampliando o leque de proteção em uma reinvenção permanente.

Na doutrina se especula sobre a necessidade de proteção de uma nova vulnerabilidade do trabalhador, a vulnerabilidade tecnológica. Segundo Oliveira e Dornelles⁴³, o trabalhador, por depender economicamente do empregador para a sua própria sobrevivência, está em situação de vulnerabilidade. Essa vulnerabilidade pode ser negocial –o trabalhador tem dificuldades para impor seus interesses em situações negociais–, social –em razão do papel desempenhado pelo trabalhador no espaço produtivo, este encontra-se em posição vulnerável em relação ao capital–, e hierárquica –há subordinação do trabalhador às ordens do empregador–. Para o Direito do Trabalho, a vulnerabilidade é o elemento que torna o trabalhador a parte mais frágil da relação, fazendo-se necessária a sua proteção sistemática por parte do ordenamento jurídico.

Há autores, como Aguiar⁴⁴, que entendem que haveria uma nova necessidade de regulamentação do trabalho digital, e outros, como Molina Navarrete⁴⁵, que interpretam

⁴² “La CES anima a: a) los comités de empresa europeos (CEE) y los representantes de los trabajadores en general y dentro de los consejos de administración en particular, a que controlen de cerca la subcontratación externa para asegurar que se cumplan plenamente las condiciones normales de trabajo y los salarios estipulados en los acuerdos. Es necesario supervisar, desde el principio, las nuevas prácticas comerciales en el campo digital y la introducción de las nuevas TIC. En algunos países, es evidente que el número de convenios de empresa aumenta rápidamente. En otros casos, estas actividades apenas comienzan. Cuestiones espinosas que ya se plantean desde hace tiempo, como la duración excesiva de la jornada laboral, el estrés, las competencias digitales y el desequilibrio de la vida privada y la vida profesional empeoran. Es absolutamente necesario abordar estos temas. b) las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) deben explorar activamente medios para negociar acuerdos transnacionales de empresa (ATE) sobre digitalización, asegurándose que se establecen normas comunes y se respetan en el conjunto de la empresa y la cadena de valor, que incluye, por ejemplo, la participación de los representantes de los trabajadores en la introducción de las nuevas TIC (no hay excusa para el despido), impresión 3-D, las gafas inteligentes, autómatas, reglas apropiadas de protección de datos, datos de gran tamaño (big data), pero excluye el control del rendimiento o comportamiento o los controles a distancia, el uso privado y operativo de Internet (el "e-mail durante las vacaciones" de forma voluntaria, la sustitución por vacaciones o ausencia de la oficina, la gestión de dispositivos móviles, el derecho a la desconexión), el uso de medios de comunicación social, como ya es el caso en muchos acuerdos nacionales de empresa. Los acuerdos transnacionales de empresa (ATE) pueden ser una parte importante de la estrategia sindical para una digitalización justa. La actuación a nivel europeo puede ayudar a mitigar la brecha digital, para garantizar la igualdad de trato y transformar las amenazas en oportunidades. c) los sindicatos deben vigilar más de cerca las estrategias de las empresas sobre la digitalización, algo que aún no ocurre en todos los países. Los problemas identificados en este documento deben ser resaltados en todos los niveles de la organización sindical en Europa. d) exigir nuevos derechos como la suspensión temporal de las decisiones tomadas por la dirección sobre la organización del trabajo relacionada con la introducción de nuevas tecnologías; e) Abrir los sindicatos, organizar y proteger mejor a los trabajadores autónomos, tal como se prevé en la estrategia de la CES sobre el trabajo atípico.” (Confederación Europea de Sindicatos; *Resolución de la CES sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo*. 2016, p. 12; disponível em: <<https://www.ccoo.es/21d4392f1c3a0985ca39f0050cd3a773000001.pdf>> (data de consulta em 07 de janeiro de 2019)).

⁴³ Machado de Oliveira, C. e do Amaral Dorneles de Dorneles, L.; *Direito do Trabalho*. Porto Alegre. Verbo Jurídico. 2013, *passim*.

⁴⁴ Aguiar, A. C.; *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo. LTr. 2018, pp. 68-69.

⁴⁵ Molina Navarrete, C.; *op. cit.*, p. 16.

os desafios tecnológicos como apenas uma evolução do capitalismo para a qual o Direito do Trabalho deve dar uma resposta, na base da autonomia ou da subordinação. Ainda não se tem clareza se o trabalhador digital é subordinado ou autônomo em certas situações limites, como o trabalho em plataforma⁴⁶. No entanto, nas hipóteses em que claramente o trabalhador digital é subordinado, como é o caso do teletrabalho subordinado brasileiro, a partir da reforma da CLT (arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho), é relevante o estudo do poder de gestão para verificar os limites do poder de comando, bem como quais são os direitos fundamentais deste trabalhador.

Nesse contexto de digitalização, a ideia de fraternidade parece apontar um caminho para que os trabalhadores digitais tenham uma relação de igualdade no sentido de não haver nada que os diferencie dos trabalhadores atuais. Este comportamento igualitário presente na fraternidade permite a existência de um dever de cooperação mútua entre os membros da sociedade na busca do bem-estar social, ou seja, todos possuem uma relação horizontal por estarem no mesmo patamar, e nesse caso unem esforços para harmonizar a vida em sociedade. Assim, a fraternidade deve ser considerada um princípio jurídico⁴⁷ capaz de agir como instrumento regulador das relações entre os membros da sociedade, destacando-se por sua relação igualitária entre todos, promovendo uma relação horizontal na busca de efetivar os Direitos Fundamentais.⁴⁸ Conforme Supiot, “para limitar a liberdade do empregador faz-se necessária a ideia de inclusão social e justiça social trazida pela fraternidade, definida por um conjunto de direitos e deveres de ajuda e assistência entre os que são unidos pelo direito, no caso pelo contrato”⁴⁹.

⁴⁶ Sobre a relação existente entre motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas digitais, o Superior Tribunal de Justiça brasileiro decidiu que as ações contra empresas de aplicativos devem ser julgadas na Justiça Comum, e não na Justiça Trabalhista. Os ministros entenderam que os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a plataforma, porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício, ou seja, esses trabalhadores são considerados autônomos. Citam na decisão que a atividade desenvolvida pelos motoristas é de cunho privado, conforme o disposto no art. 4º, inciso X da Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 13.640/2018): “Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se: X – transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”. (Brasil – Superior Tribunal de Justiça; *Conflito de Competência n. 164.544 / MG 2019/0079952-0*. Brasília; disponível em <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?src=1.1.2&aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&num_registro=201900799520> (data de consulta em 08 de setembro de 2019)).

⁴⁷ Para apreensão do princípio da fraternidade veja-se: (a) Márquez Prieto, A.; “Justicia relacional y fraternidad”, em: Baggio, A. M.; Cosseddu, A. e Márquez Prieto, A. (Coord.). *Fraternidad y Justicia*. Granada. Editorial Comares. 2012. (b) Cosseddu, A. (org); *I sentirei del Giurista sulle tracce della fraternità: Ordinamenti a confronto*. Torino. Giappichelli Editore. 2016. (c) Pizzolato, F.; *Il principio costituzionale di fraternità: itinerario di ricerca a partire dalla Costituzione Italiana*. Roma. Città Nuova. 2012. Ainda na doutrina brasileira sobre fraternidade veja-se: (a) Alcântara Machado, C. A.; *A Fraternidade como Categoria Jurídica: fundamentos e alcance (expressão do constitucionalismo fraternal)*. Curitiba. Appris. 2017. (b) Bonavides, P.; *Curso de Direito Constitucional*. 31 ed. São Paulo. Malheiros. 2016. (c) Soares da Fonseca, R.; *O Princípio Constitucional da Fraternidade: seu resgate no sistema de justiça*. Belo Horizonte. D’Plácido. 2019.

⁴⁸ Salmeirão, C.; “O princípio da fraternidade e sua efetivação através da decisão monocrática do relator: combate das desigualdades sociais”, em: *Âmbito Jurídico*. Rio Grande. 2013. v. 16. n. 111. abr.; disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13090> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

⁴⁹ Supiot, A.; *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian. 2016, p. 168.

A dignidade da pessoa humana pode ser alcançada com condutas afirmativas do ser humano. Reconhecer o trabalhador de plataforma como trabalhador detentor de direitos é reconhecer o próprio indivíduo. A promoção da dignidade do trabalhador somente ocorrerá se houver esse reconhecimento. O trabalhador de plataforma pode ser exposto a condições precárias no seu meio ambiente de trabalho, o que evidencia a necessidade de discutir, analisar e intervir na produção de espaços de trabalho digno para essas pessoas.

III. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A FRATERNIDADE CONTIDA NO PREÂMBULO DA SUA CONSTITUIÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência da Organização das Nações Unidas (ONU) específica para o mundo do trabalho⁵⁰, desde sua fundação e conforme sua constituição, atua para a construção de um mundo do trabalho mais justo. A OIT foi criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, na marca do Tratado de Versalhes (Parte XIII), fixando sua sede na cidade de Genebra, Suíça.

Quando os fundadores da OIT quiseram fixar, no preâmbulo da Constituição, alguns princípios, visaram à criação de normas de legislação internacional do trabalho. Entretanto, com a Declaração de Filadélfia, os propósitos da OIT se expandiram⁵¹. A Constituição da OIT, primeira atividade normativa, foi elaborada em 1919, instituindo a organização e considerando os sentimentos de justiça e paz permanente no mundo. Com a adoção da Declaração de Filadélfia de 1944⁵², as normas da OIT, além de questões tradicionais, como refere o preâmbulo da Constituição da OIT, tais como jornada, salário mínimo, proteção de crianças e mulheres, foram acrescidas de temas mais amplos relacionados ao trabalho, tais como condições de vida, liberdade, desenvolvimento e bem-estar social. Os princípios enunciados pela Declaração de Filadélfia são⁵³:

- (a) o trabalho não é uma mercadoria: o trabalho é expressão da subjetividade do trabalhador, e, portanto, indiscernível do seu autor. Qualificar o trabalho como mercadoria seria reificar o próprio trabalhador. Este vem considerado, portanto, pela Declaração, como pessoa, ser racional e livre, com uma dignidade que demanda respeito;
- (b) liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso contínuo: a liberdade é considerada tanto na sua dimensão individual como na sua dimensão social. Esta última deve ser considerada a capacidade que os seres humanos possuem de agir com e para o outro, na mudança e aprimoramento das circunstâncias da existência coletiva;

⁵⁰ Brownlie, I.; *Princípios de Direito Internacional Público*. 4. ed. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian. 1997, p. 723-724.

⁵¹ Córdova, E.; "Some Reflections on the Overproduction of International Labour Standard", em: *Comparative Labour Law Journal*. Champaign. 1993. n.14, p. 138-141.

⁵² Von Potobsky, G.; Bartolomei De La Cruz, H.; *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires. Astrea. 1990, p. 18-23.

⁵³ Maria Baggio, A. (org.); *O princípio esquecido*. v. 1. São Paulo. Cidade Nova. 2008.

- (c) a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos (igualdade): a pobreza como carência dos bens necessários possui uma dupla fonte: o baixo desenvolvimento das forças produtivas de uma sociedade e o tratamento desigual dos trabalhadores sem uma justificativa⁵⁴, mas também o resultado da má distribuição dos benefícios decorrentes da produção econômica. Como má distribuição de riquezas, a pobreza implica uma violação à igualdade entre as pessoas;
- (d) a guerra contra a necessidade deve prosseguir com vigor dentro de cada nação, e por contínuo e concreto esforço internacional no qual os representantes de trabalhadores e empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum: se os princípios anteriores estão relacionados aos valores de liberdade e igualdade, este se refere diretamente à fraternidade. Trabalhadores, empregadores e agentes políticos se reconhecem reciprocamente como parceiros livres e iguais na construção de uma comunidade inclusiva, na qual a justiça social seja o fundamento e objetivo das instituições sociais, políticas e econômicas.

Supiot refere que o espírito de Filadélfia articula responsabilidades e capacidade de ação em torno da ideia de justiça social, organizando círculos de solidariedade⁵⁵. Os princípios da Declaração de Filadélfia se resumem, portanto, na dignidade do trabalho e do trabalhador, no valor da liberdade e na urgência do desenvolvimento social no interior dos Estados e a cooperação internacional para este fim. Ao analisarmos a Declaração de Filadélfia, como parte da Constituição da OIT, damos conta de seu caráter manifestamente fraternal porquanto pretende a construção de uma verdadeira comunidade pacífica ao redor de uma situação global dos trabalhadores em torno de um bem-estar comum. A guerra contra a necessidade preconizada na constituição da OIT revela aspectos deste caráter fraternal da sua Constituição. O princípio da fraternidade, o qual possui suporte constitucional no preâmbulo da constituição da OIT, pode ser definido como o princípio imanente que estrutura uma relação comunitária entre livres e iguais, incluindo trabalhadores, empregadores e governos⁵⁶.

Recorde-se que trabalho digno preconizado pela OIT é o que tem garantias de liberdade, igualdade e fraternidade, significando que o trabalhador deve ser respeitado enquanto ser humano. O trabalho decente cria uma comunidade de livre e iguais porque aponta para a dignidade dos seres humanos em sua jornada produtiva⁵⁷.

⁵⁴ Boschi Aguiar de Oliveira, O. M.; *Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminação em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana*. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2016.

⁵⁵ Supiot, A.; *O espírito de Filadélfia: a Justiça social diante do mercado total*. Editora Sulina. Porto Alegre. 2014, pp. 114-40.

⁵⁶ Cardoso Barzotto, L. e Barzotto, L. F.; “Fraternidade, um conceito dialético: uma abordagem a partir da experiência jurídica”, em *Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça*. 2016; disponível em <<https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c>> (data de consulta em 14 de junho de 2019).

⁵⁷ Zanotelli de Alvarenga, R.; *Trabalho decente: direito humano e fundamental*. LTr. São Paulo. 2016, p. 89.

Diante de tantas dificuldades de regular e proteger o trabalhador das novas tecnologias nos diversos lugares do mundo, responde-se que a constituição da OIT, na linha interpretativa da fraternidade, aponta para um sentido protetivo destes trabalhadores. O que ainda não se tem clareza é como isso deve ser feito –extensão de direitos de empregado, regulação especial de trabalho, nova regulação do autônomo com aproximação do trabalhador assalariado, criação de outras formas de regulação do trabalho digital, como criação de renda mínima de inserção ou dividendos sociais–, mas os princípios de igualdade e liberdade certamente deverão estar presentes, para que a guerra contra a necessidade e indignância seja a constante já proclamada pela OIT.

Segundo Barzotto e Oliveira⁵⁸, a Constituição da OIT menciona que os níveis de proteção ao trabalho devem ampliar os direitos já conquistados, numa clara progressão social. Para as autoras, é possível mencionar dimensões de fraternidade, expressadas institucionalmente pela OIT, em sua política recente:

- 1) tratar os Direitos Fundamentais (Declaração de 1998), como patamares mínimo de civilização para o mundo do trabalho e forma de atualizar sua missão, no sentido de que o trabalho não é uma mercadoria;
- 2) reconhecer a importância dos valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não discriminação por meio da Declaração de 2008;
- 3) realizar o diálogo tripartite social envolvendo trabalhadores, empregadores e governos na elaboração das normas internacionais, missão que atualiza anualmente.
- 4) redefinir expressões de justiça social constantes na sua Constituição: promover trabalho decente nas cadeias globais de fabricação e fornecimento (lema de 2016) e adotar, juntamente com a ONU a meta de extirpar a pobreza do mundo até 2030 e trabalhar para a paz nas situações de conflito⁵⁹.

Para os trabalhadores digitais, uma igualação em direitos com os demais trabalhadores representaria uma melhoria na condição social do trabalhador de plataforma e talvez fosse um caminho que concretizaria a aplicação do princípio da fraternidade nas relações laborais. Porém, seria o paradigma clássico da subordinação adequado? O trabalhador de plataforma, vulnerável por suas peculiaridades, deve ser incluído no guarda-chuva dos direitos fundamentais de proteção para garantir um trabalho decente. Isso seria aplicar um direito do ponto de vista do paradigma fraternal que, segundo nossa interpretação, já estava previsto na Constituição da OIT pela Declaração de Filadélfia, agora reafirmada na centralidade do homem que trabalha pela Declaração do Centenário da OIT.

Isso seria aplicar um direito do ponto de vista do paradigma fraternal que, segundo nossa interpretação, já estava previsto na Constituição da OIT pela Declaração de Filadélfia agora reafirmada na centralidade do homem que trabalha pela Declaração do Centenário da OIT. De fato, a Declaração do Centenário da OIT, embora se apresente como uma declaração de *soft law* obriga moralmente os estados ao colocar o trabalho

⁵⁸ Cardoso Barzotto, L. e Boschi Aguiar de Oliveira, O. M.; “OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores”, *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*. Porto Alegre. 2018. n. 39, vol. esp. (dez. 2018), pp. 141-156, p. 149.

⁵⁹ Cardoso Barzotto, L. e Boschi Aguiar de Oliveira, O. M.; *op. cit.*, p. 151.

humano do centro e ao reafirmar os direitos fundamentais já proclamados no passado da OIT, como a não discriminação e a liberdade no mundo do trabalho e se lança para as relações laborais do futuro, reafirmando a necessidade de inclusão fraternal dos novos modelos de trabalho que se encontram à margem. Neste sentido é oportuno e cogente, obrigando a todos os países membros a realizarem políticas adequadas na proteção dos direitos sociais no mundo digital.

IV. CONCLUSÃO

A digitalização transforma todos os setores da sociedade e da economia e afeta também o trabalho e o emprego. A indústria 4.0 traz mudanças no paradigma produtivo, com potencial de aumentar a eficiência das empresas e promover a qualidade do trabalho e do emprego. Trata-se de um sistema autônomo, em que as coisas, os objetos, as pessoas, os processos, todos se comunicam entre si. A economia do compartilhamento pressupõe a colaboração entre diferentes atores, em que a troca de informações é facilitada, os bens são disponibilizados para uso temporário e os serviços são oferecidos em um mercado aberto e acessível a todos. A *gig economy* revela a tendência da fragmentação das empresas e do trabalho, uma vez que o produto final da atividade empresarial é composto pelo esforço de inúmeros trabalhadores espalhados pelo mundo, cada um realizando uma tarefa –parte de uma atividade maior– para uma empresa diferente. Essas tarefas são publicadas em plataformas de trabalho digital, acessíveis por meio de endereços eletrônicos ou aplicativos conectados à internet, nos quais o trabalhador se cadastra e oferece sua força de trabalho.

Reconhece-se as oportunidades e os riscos trazidos pelas inovações tecnológicas. Pode-se citar como benefícios da digitalização no mundo do trabalho a flexibilidade para realizar as atividades em qualquer lugar e a qualquer hora, a autonomia para tomar decisões frente ao acesso rápido à informação e possibilidade de comunicação instantânea e a liberdade para se cadastrar na plataforma digital que melhor convir ao trabalhador. Como pontos negativos, cita-se o fechamento de postos de trabalho e a alta exigência de qualificação para as novas funções, as ameaças à privacidade e o descontrole sobre os dados pessoais do trabalhador em razão da ampla conectividade e compartilhamento de informações na internet, a perpetuidade das informações e o fácil acesso a elas por meio da rede mundial de computadores, a exigência de conexão constante do trabalhador e, no caso do trabalhador subordinado, a vigilância em tempo real pelo empregador. Os pontos positivos e negativos mencionados não esgotam o tema, apenas ilustram situações que já podem ser observadas. O mesmo pode ser dito em relação aos direitos fundamentais do trabalhador, os quais, em tese, poderiam ser expandidos, concretizados e tornados decentes, pela capacidade tecnológica de gestão, mas correm novos riscos de ataques.

Acredita-se que é necessário enfrentar o desafio jurídico de desenvolver estratégias que reflitam as condições de um mundo do trabalho digital de forma a inibir práticas de trabalho degradantes e promover uma verdadeira proteção do trabalhador digital. Desenvolver, no âmbito brasileiro, o conceito de parassubordinação, que não existe atualmente, poderia ser um caminho para que se inclua esse trabalhador digital na proteção do Direito do Trabalho, que nasceu da necessidade de proteger o trabalhador subordinado. Se o perfil do trabalhador está mudando, o Direito do Trabalho deve acompanhar essa mudança. Neste caso novas adaptações são exigidas, incluindo-se o

trabalhador digital, mantendo a essência protetiva da disciplina. Uma discussão crescente no Brasil diz respeito ao conceito de subordinação que poderia contemplar a modalidade algorítmica em que as “ordens” do empregador estão previamente ajustadas nos mecanismos programados algoritmicamente por plataformas e aplicativos.

Na União Europeia, recentemente pela Diretiva 2019/1152 (junho de 2019), sobre condições transparentes de trabalho, criou-se um regramento mínimo comum contratual para todo o trabalhador europeu, o que abrangerá também o trabalhador digital.

A OIT, a partir da Declaração do centenário continua atual ao pregar que o trabalho não é uma mercadoria e o trabalhador deve ser o centro da proteção. Neste contexto o trabalhador digital exige normatização possível que contemple uma vida digna. Essa ideia contempla o ideal de fraternidade no sentido de que todas as instituições, incluindo as relativas ao mundo do trabalho, metamorfoseadas pela digitalização, as quais devem garantir que o mercado mundial possa ser compreendido como uma comunidade de livres e iguais. Nesse sentido, o Direito Internacional, mediante a OIT e sua constituição emendada em 2019 pela Declaração do Centenário é uma diretriz de proteção normativa do trabalhador digital no paradigma amplo da fraternidade e da justiça social.