



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PÚBLICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALINE LORENA MOURÃO MOREIRA

**DESAFIOS À PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS
DIGITAIS ANTE OS PRINCÍPIOS DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS E
EMPRESAS: O CAPITALISMO HUMANISTA**

FORTALEZA

2022

ALINE LORENA MOURÃO MOREIRA

**DESAFIOS À PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS
DIGITAIS ANTE OS PRINCÍPIOS DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS E
EMPRESAS: O CAPITALISMO HUMANISTA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Direito Constitucional.

Orientador: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M1d MOREIRA, Aline Lorena Mourão.
Desafios à proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais ante os princípios da ONU sobre direitos humanos e empresas : o capitalismo humanista / Aline Lorena Mourão MOREIRA. – 2022.
140 f.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.
1. Trabalho em plataformas digitais. 2. Direitos humanos e empresas. 3. capitalismo humanista. 4. cosmopolitismo jurídico. 5. novas relações de trabalho. I. Título.

CDD 340

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. João Luís Nogueira Matias
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva
Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS

Profa. Dra. Monique Fernandes Santos Matos
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior, pela dedicação, pelo incentivo e pela excelente orientação. Pelas horas de acurada leitura do trabalho, por cada preciosa dica sugerida. Pelo humor invejável, que a cada aula nos arrancava risadas inesquecíveis. O meu muito obrigada, sem o seu apoio e lições eu não conseguiria concluir esse trabalho!

Ao admirável professor participante da banca examinadora Prof. Dr. João Luís Nogueira Matias, pelas valiosas colaborações, pela agradável acolhida e pelas sugestões. Pelas considerações feitas nas aulas da disciplina “Ordem Jurídica e Econômica na perspectiva dos Direitos Fundamentais”, oportunidade na qual mais ainda pude me encantar pela envolvente temática de Direitos Humanos e Empresas.

Ao querido professor e colega de trabalho, Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva, pelo tempo, pela disposição em me auxiliar nessa jornada acadêmica. Suas valorosas observações muito contribuíram para o enriquecimento da pesquisa.

À querida e saudosa amiga profa. Dra. Monique Fernandes Santos Matos, pela contribuição enriquecedora, por sua amizade. Guardo com muito carinho em meu coração os meses de convivência em Brasília, quando tive a oportunidade de tê-la como colega de trabalho.

À Inspeção do Trabalho, instituição da qual me orgulho de fazer parte na árdua tarefa de garantir a dignidade do trabalhador, por me proporcionar as condições necessárias para a realização deste trabalho.

Gratidão eterna pela formação acadêmica na centenária faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, ao meu retorno para aqui poder desenvolver ainda mais o meu conhecimento jurídico, no Mestrado em Direito Constitucional. Aos colegas da turma de mestrado, pelas risadas, reflexões, críticas e sugestões recebidas.

*“Os direitos humanos constituem o principal desafio
para a humanidade nos primórdios do século XXI”*

Joaquín Herrera Flores

LISTAGEM DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CIDH Carta Internacional de Direitos Humanos

DIP Direito Internacional Público

FIDH Federação Internacional de Direitos Humanos

FMI Fundo Monetário Internacional

GATT Acordo Geral de Tarifas e Comércio

HOMA CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA UFJF

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT Organização Internacional do Trabalho

OMC Organização Mundial do Comércio

ONU Organização das Nações Unidas

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

WEF Fórum Econômico Mundial

RESUMO

A temática da pesquisa está no processo de expansão do Direito Internacional, oriunda do avanço do processo globalizatório e do surgimento de novas tecnologias, analisando-se a necessidade de um comportamento ético e social das transnacionais, no exercício de sua atividade empresarial, respeitando-se os Direitos Humanos, em especial, no caso da relação de trabalho entre trabalhadores de aplicativo e as empresas que atuam sob a forma organizacional de plataformas digitais. Enfatiza-se, na pesquisa, o trabalho em plataformas digitais transnacionais, refletindo-se acerca da necessidade de uma nova racionalidade, no âmbito do Direito Internacional, do Direito do Trabalho e da Análise Econômica do Direito, a fim de se alcançar uma proteção efetiva e harmônica aos Direitos Humanos trabalhistas. A pesquisa abrange o debate sobre o trabalho na *gig economy*, que trouxe inúmeros desafios à proteção dos Direitos Humanos dos trabalhadores de plataformas, diante do novo contexto social, econômico, político e jurídico do século XXI. Demonstra-se que o Direito do Trabalho, a nível nacional, não se mostra mais satisfatório a garantir um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores digitais, não acompanhando as mudanças de organização do trabalho advindas na contemporaneidade. Investiga-se, dentre os desafios à proteção jurídica do trabalhador de aplicativo, quais alternativas garantiriam uma proteção jurídica adequada, a nível nacional, internacional e global. Analisa-se a atual situação dos trabalhadores digitais, no âmbito nacional, que persistem num limbo jurídico, à margem da proteção garantida pelo Direito do Trabalho, sem uma garantia sequer de direitos básicos, tais como a garantia a um meio ambiente laboral saudável, a uma limitação da jornada de trabalho, a uma remuneração mínima. No âmbito internacional, embora haja todo um arcabouço jurídico de proteção aos Direitos Humanos, tais como os Princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas, vemos que não raramente as transnacionais ocasionam a violação de tais direitos, em especial no âmbito trabalhista. A teoria do Capitalismo Humanista e os ideais do Cosmopolitismo Jurídico consistem na base do presente trabalho a fim de encontrar uma existência harmônica entre o capital e o humano; entre a busca do lucro e um comportamento ético e social que garanta o respeito aos Direitos Humanos sociais. É preciso estabelecer uma mudança de paradigma, uma nova racionalidade, por meio do Capitalismo Humanista, numa visão cosmopolita, de forma a assegurar a qualquer trabalhador o acesso ao trabalho decente, com condições de trabalho dignas e remuneração justa, sendo o ser humano o fim e não o meio para os recursos existentes. É a

utilização do Direito como forma de humanizar a economia, encontrando-se um equilíbrio entre a busca do lucro e o respeito aos Direitos Humanos. Valendo-se do tridimensionalismo jurídico de Miguel Reale, compreendendo-se o Direito como fato, valor e norma, tem-se que o Direito, como ciência social que se relaciona com a realidade, deve acompanhar as transformações sociais e tecnológicas que vêm ocorrendo, transformando-se internamente. Utiliza-se, como metodologia, de pesquisa do tipo bibliográfica, com revisão de literatura, por meio da análise de livros, artigos jurídicos, documentos internacionais, da legislação e de decisões judiciais, além do mapeamento de notícias. A pesquisa é de natureza quali-quantitativa, com finalidade descritiva e exploratória.

Palavras-chave: Trabalho em Plataformas Digitais; Novas Relações de Trabalho; Direitos Humanos e Empresas; Capitalismo Humanista; Cosmopolitismo jurídico.

ABSTRACT

The research theme is the internationalization of Law, arising from the advancement of the globalization process and the emergence of new technologies, analysing the need for ethical and social behavior of transnational corporations, in the exercise of their business activity, respecting human rights, in particular, in the case of the working relationship between application workers and as companies, which act in an organizational form of digital platforms. Emphasis is placed on research or work on transnational digital platforms, reflecting on the need for a new rationality, outside the scope of International Law, Labor Law and Economic Analysis of Law, in order to achieve effective protection and harmonic to the Human Rights of Work. The research encompasses the debate on work in the gig economy, which brought numerous challenges to the protection of the Human Rights of platform workers, given the new social, economic, political and legal context of the 21st century. It is demonstrated that the Labor Law, at the national level, is not sufficient to guarantee a minimum of rights to digital workers, not keeping up with the changes in the organization of work arising in contemporary times. It seeks to verify, among the challenges to the legal protection of the application worker, which alternatives would guarantee adequate legal protection, at national and international level. It analyzes the current situation of digital workers, at the national level, who persist in a legal limbo, outside the protection guaranteed by the Labor Law, without even a guarantee of basic rights, such as the guarantee of a healthy working environment, a limitation of the working day, to a minimum wage. At the international level, although there is an entire legal framework for the protection of Human Rights, such as the UN Principles on Human Rights and Business, we see that transnational corporations often violate such rights, including in the labor sphere. The theory of humanist capitalism and the ideals of legal cosmopolitanism are the basis of this work in order to find a harmonious existence between capital and the human; between the pursuit of profit and ethical and social behavior that guarantees respect for social human rights. It is necessary to establish a paradigm shift, a new rationality, through Humanist Capitalism, in a cosmopolitan view, in order to ensure that any worker has access to decent work, with decent working conditions and fair remuneration, with the human being as the end and not the means to existing resources. It is the Law as a tool for the humanization of the economy. Taking advantage of Miguel Reale's legal three-dimensionalism, understanding Law as a fact, value and norm, Law as a social science that relates to reality, must accompany the social

and technological transformations that have been taking place, transforming itself internally. A bibliographic research methodology is used, with literature review, through the analysis of books, legal articles, international documents, legislation and court decisions, in addition to the mapping of news. The research is of a quali-quantitative nature, with a descriptive and exploratory purpose.

Keywords: Work on digital platforms; New working relationships; Human and Business Rights; Humanist Capitalism; Legal Cosmopolitanism

SUMÁRIO

1.	Introdução.....	15
2.	A necessidade da atuação empresarial em padrões éticos e sociais no contexto da Ordem Transconstitucional: A atuação das transnacionais e a evolução do Direito de Propriedade.....	20
2.1.	A Teoria da Função Social da Empresa no contexto da Ordem Jurídica Nacional: a Função Social como princípio jurídico.....	32
2.2.	O princípio da função social dos contratos e a liberdade de contratar	39
2.3.	A necessidade de um perfil social e ético da atividade empresarial: O Capitalismo Humanista	44
2.4.	O papel da empresa na Ordem Jurídica Transconstitucional: sua Responsabilidade Social e os Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas	51
3.	O trabalho como Direito Humano ante os impactos das novas tecnologias: a necessidade de humanização da economia.....	57
3.1.	A violação a Direitos Humanos nas plataformas digitais como dumping social	62
3.2.	A plataformização do Trabalho ante o caráter tuitivo da relação laboral...66	
3.3.	Contexto econômico, social, político e jurídico de seu surgimento (Indústria 4.0, Globalização, expansão do Direito Internacional, relações econômicas transnacionais e o cosmopolitismo jurídico contemporâneo)	78
3.4.	Regulação das Relações de Trabalho, Economia e Mercado	87
4.	Plataformas Digitais: Regras e princípios do trabalho digital.....	94
4.1.	A proteção jurídica ao trabalhador de plataformas digitais no Cosmopolitismo Jurídico: Os Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas, a Ordem Econômica e a questão do patamar civilizatório mínimo	101

4.2.	Os meios alternativos da Teoria dos Círculos Concêntricos de Direitos e a decisão do Reino Unido do trabalhador como “ <i>worker</i> ”: a garantia de direitos mínimos	111
	Direitos Humanos e Empresas de Plataformas Digitais: o respeito ao Direito Humano à proteção social de todos, as normas da ONU e da OIT sobre	
4.3.	seguridade social para um futuro do trabalho centrado nas pessoas	116
5.	Considerações Finais.....	122
6.	Referências Bibliográficas	126

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa examina, de forma descritiva e exploratória, os desafios à proteção jurídica do trabalhador de plataformas digitais, diante das profundas mudanças ocorridas nos últimos anos nas relações de trabalho, permanecendo os trabalhadores à margem de qualquer proteção legal. O trabalho traz uma abordagem interdisciplinar, transitando entre o Direito Internacional, o Direito do Trabalho e a Análise Econômica do Direito. Enfatiza-se, na pesquisa, o trabalho em plataformas digitais transnacionais, refletindo-se acerca da necessidade de uma nova racionalidade, no âmbito do Direito Internacional, do Direito do Trabalho e da Análise Econômica do Direito, a fim de se alcançar uma proteção efetiva aos Direitos Humanos trabalhistas.

Verifica-se que, enquanto a Economia se preocupa com temas relacionados à gestão de recursos – e sua escassez – tratando de temas relativos à eficiência, à busca pelo lucro, o Direito deve ser o instrumento garantidor da dignidade humana, o que torna esse olhar transdisciplinar acerca da problemática ainda mais importante na contemporaneidade, uma vez que a expansão da globalização trouxe uma racionalidade econômica de preocupação com eficiência e competitividade, que não tem sido seguida por uma adequada racionalidade social, de efetiva proteção aos Direitos Humanos, garantindo-se um mínimo de direitos aos trabalhadores informais.

Não se mostra admissível que, no século XXI, interesses exclusivamente econômicos, de obtenção de lucro, continuem norteando as atividades das empresas transnacionais. Há que se pensar e buscar compreender o desafio de proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais, na contemporaneidade, em termos de “vulnerabilidade”, levando-se em conta a “influência” que a empresa exerce sobre a vida do trabalhador, e não mais em termos de “subordinação”, resgatando-se o intuito inicial do Direito do Trabalho, de proteção do trabalhador vulnerável, hipossuficiente.

Trata-se de problemática de grande relevância social, uma vez que a situação vivenciada na contemporaneidade compromete o bem-estar da maioria dos trabalhadores, que permanecem em uma situação de informalidade, com o aviltamento de sua dignidade humana diante das precárias condições de trabalho. O número de trabalhadores informais e das taxas de desemprego em todo o globo estão em franco crescimento, se acirrando ainda mais com o surgimento da

pandemia provocada pela COVID-19. Identifica-se a importância fundamental de se conciliar a busca pelo lucro com o respeito aos Direitos Humanos sociais, em especial, na atividade empresarial das transnacionais plataformas digitais. Verifica-se a necessidade de um comportamento ético e social das empresas, colocando-se o ser humano como o fim e não o meio dos recursos existentes, com base na corrente do Capitalismo Humanista, em uma visão cosmopolita, visualizando-se a problemática na sua dimensão global. Demonstra-se que o Direito do Trabalho, e seu caráter tuitivo, já não conseguem acompanhar as profundas transformações do mundo laboral, uma vez que o seu surgimento ocorreu em outro contexto social, político, jurídico e econômico, em que se tinha como paradigma a relação empregatícia de trabalho, então predominante à época.

A relevância científica e acadêmica da problemática é incontestável na medida em que a temática vem sendo debatida mundialmente, nas Cortes judiciais por todo o globo, proferindo-se decisões judiciais diversas para solucionar a situação jurídica do trabalho por meio das plataformas digitais.

O Capítulo 2 objetiva analisar a necessidade de uma atuação empresarial em padrões éticos e sociais no contexto da ordem transconstitucional, em razão da maior integração social, oriunda da intensificação do processo globalizatório e dos avanços tecnológicos. Por meio do transconstitucionalismo de Marcelo Neves e da análise da evolução histórica do Direito de Propriedade, demonstra-se a necessidade de construção de um novo paradigma, de “pontes de transição”, com o fortalecimento de entrelaçamentos constitucionais entre as diversas ordens jurídicas, a fim de se exigir o comportamento ético e social das empresas, a nível global e de forma isonômica, independentemente do local de atuação das mesmas.

Analisando-se a evolução do Direito de Propriedade, desde o Direito Romano até os dias atuais, verifica-se que a ideia de função social da propriedade e, por conseguinte, de função social da empresa, decorre do princípio da solidariedade social, com o surgimento do Estado de Bem-Estar social e seus ideais de se contrapor ao pensamento individualista predominante durante o Estado Liberal. Há uma mudança de paradigma, de uma visão “individualista” da empresa e da sociedade, que ocorria no Estado Liberal, para uma visão “coletivista”, no Estado Social de Direito. Examina-se a função social da empresa que, no contexto da ordem jurídica nacional, apresenta-se como princípio jurídico constitucional, de caráter vinculante, identificando-se a sua distinção em

relação à teoria da Responsabilidade Social da Empresa, de origem estadunidense, com uma orientação voluntarista e filantrópico.

Confirma-se que o princípio da função social do contrato, corolário do princípio da solidariedade social, apresenta-se no ordenamento jurídico interno como instrumento de limitação à liberdade contratual, não se tratando de um direito absoluto, já que as cláusulas contratuais não devem estar desvinculadas da busca do equilíbrio econômico, da função social, da livre iniciativa, da boa-fé objetiva e da segurança jurídica, existindo entre o Direito e a Economia uma interdisciplinaridade, por meio de seus institutos e ferramentas, para garantir a melhoria do bem-estar da sociedade.

O Capítulo 3 traz uma análise do trabalho como Direito Humano, ante os impactos das novas tecnologias e a necessidade de humanização da economia. Demonstra-se que não é qualquer trabalho que funciona como instrumento de efetivação da dignidade humana, mas apenas o trabalho digno, nos moldes definidos pela OIT. Constata-se a intrínseca relação entre a regulação do trabalho, a economia e o mercado em uma sociedade globalizada, na qual as relações de trabalho também se mostram transnacionais.

No Capítulo 4 analisa-se a relação de trabalho em plataformas digitais, identificando-se suas principais características, em especial, das condições de trabalho atualmente existentes, salientando-se os critérios da OIT para garantir trabalho digno nas plataformas.

Demonstra-se que os Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas representam um importante avanço no desafio de equilibrar o exercício da atividade econômica com o respeito aos Direitos Humanos, contudo, os mesmos não se mostram suficientes, por possuírem um viés voluntarista e falta de desenvolvimento de mecanismos eficientes de devida diligência em Direitos Humanos.

Examinam-se as soluções alternativas à garantia de direitos trabalhistas apenas no âmbito empregatício, analisando-se a teoria dos Círculos Concêntricos de Direitos e a decisão do Reino Unido do trabalhador como “*worker*”.

Foi possível comprovar, ao longo da pesquisa, que a concessão de Direitos Humanos de natureza social, como os de seguridade social, permanece, a nível nacional e internacional, atrelada à clássica relação de trabalho predominante nas origens do Direito do Trabalho: a relação de

emprego. Desse modo, um número cada vez mais crescente de trabalhadores laboram à margem de qualquer proteção jurídica quanto aos infortúnios que possam ocorrer durante a vida, como o desemprego, doenças, invalidez e aposentadoria.

Constata-se, ao analisar os novos propósitos da OIT para o futuro do trabalho, publicados por ocasião de seu Centenário, o quanto a temática relacionada ao trabalho em plataformas digitais consiste em uma problemática global, ao reconhecer a extensão da informalidade por todo o mundo, a falta de proteção social a todos os trabalhadores, que deveria ser estendida a todos, independentemente da forma de contratação e do local onde exercem suas atividades. Na relação entre empresa e sociedade, deve-se assegurar o trabalho digno por meio do Capitalismo Humanista, num viés cosmopolita, buscando-se neutralizar suas externalidades negativas, tais como o labor exercido sem um patamar mínimo de garantias, vislumbrando-se o trabalho nas três dimensões dos Direitos Humanos, não podendo pretender o capitalismo o reconhecimento apenas da primeira dimensão dos mesmos.

Sem haver a pretensão de exclusão da figura do Estado-Nação, a pesquisa propõe o enfrentamento da problemática sob o viés do Cosmopolitismo Jurídico, uma vez que o contexto sócio jurídico, político e econômico da atualidade clama por novas formas de solidariedade e fraternidade transnacionais, apresentando-se a solidariedade e a fraternidade como elementos-chave do Direito na contemporaneidade. Daí propor-se a necessidade de compreender a temática com base nos fundamentos do Capitalismo Humanista e do Cosmopolitismo Jurídico. A base jusfilosófica das correntes estudadas se encontra nas normas de Direitos Humanos, compreendendo todo o arcabouço jurídico da Carta Internacional de Direitos Humanos, em especial, a Declaração Universal de 1948, não se referindo, portanto, a uma normatização nova.

O trabalho não tem o intuito de apresentar soluções fechadas, mas propõe possíveis alternativas para tentar solucionar a problemática, que possibilitem a garantia de uma proteção jurídica mínima aos trabalhadores de plataformas digitais, tornando possível uma existência digna, e centrada no ser humano, à sociedade global.

Como metodologia, utiliza-se de pesquisa do tipo bibliográfica, com revisão de literatura, por meio da análise de livros, artigos jurídicos, documentos internacionais, da legislação e de decisões judiciais, além do mapeamento de notícias. A pesquisa é de natureza quali-quantitativa, com finalidade descritiva e exploratória.

2. A NECESSIDADE DA ATUAÇÃO EMPRESARIAL EM PADRÕES ÉTICOS E SOCIAIS NO CONTEXTO DA ORDEM TRANSCONSTITUCIONAL: A ATUAÇÃO DAS TRANSNACIONAIS E A EVOLUÇÃO DO DIREITO DE PROPRIEDADE

Ao se fazer uma análise acerca da atuação empresarial, ao exercer sua atividade econômica num mundo cada dia mais globalizado e transnacional, se mostra imprescindível também pensar na temática para além das fronteiras nacionais de cada país, fazendo-se a seguinte indagação: seria possível que, em pleno século XXI, os interesses exclusivamente econômicos, de obtenção de lucro, continuarem norteando as atividades das empresas transnacionais? Em um sistema capitalista, intensamente marcado pelo processo globalizante da economia, ainda é uma questão apenas nacional o dever de proteger juridicamente os trabalhadores?

Na presente pesquisa, busca-se analisar o trabalho em plataformas digitais transnacionais, refletindo-se acerca da necessidade de uma nova racionalidade, no âmbito do Direito Internacional, do Direito do Trabalho e da Análise Econômica do Direito, a fim de se alcançar uma proteção efetiva aos Direitos Humanos trabalhistas. Diante do intenso processo globalizatório dos últimos anos, com o conseqüente aumento da integração social global, em uma sociedade digital, imprescindível se mostra a análise do trabalho numa situação em que o beneficiário dos serviços prestados, ou seja, o intermediário que obtém o lucro na intermediação de trabalho humano em plataformas, consiste em uma empresa transnacional, que atua em vários países por todo o globo, sendo detentora de grande poderio econômico e político.

Enfatiza-se o trabalho de tais corporações globais, verificando-se que, em diversas ocasiões, encontram-se trabalhadores de uma mesma transnacional, que exercem idênticas atividades em países distintos, e que recebem tratamento diverso em relação a terem reconhecidos ou não direitos trabalhistas. Em que pese todo o arcabouço jurídico internacional, em especial da OIT, que asseguram a todos os trabalhadores direitos básicos, como remuneração justa e condições de trabalho saudáveis, muitas vezes o tratamento jurídico dado a tais relações trabalhistas, ainda que o beneficiário do serviço seja a mesma plataforma, se diferencia, em virtude dos diferentes tratamentos jurídicos que têm sido adotados em países distintos.

O século XX se inicia com uma lógica empresarial assentada no tradicional modelo internacional mercantilista, que se restringe a uma simples troca de bens e serviços entre nações, tratando-se de um comércio entre nações e de uma atuação empresarial internacional (SILVA, 1998,

p.46). Contudo, no século XXI surge uma nova racionalidade corporativa. Com a reorganização da produção nos Estados Unidos, ainda na primeira metade do século XX, aparece um novo padrão estratégico mundial: o modelo transnacional de organização empresarial.

As empresas transnacionais deram início a um processo transformador da análise econômica, antes localizada nos países, para uma esfera mundial. O último quarto do século XX traz dois novos conceitos para as ciências políticas: o transnacional e o supranacional. Para SILVA (1988, p.5), o primeiro conceito é, quase sempre, utilizado como adjetivo para empresas que agem independentemente das fronteiras nacionais: as empresas transnacionais. O segundo termo seria utilizado ao referir-se a Estados que encontram soluções negociadas comuns, com uma administração centralizada para o conjunto dos Estados-membros. Esses conceitos, empresa transnacional e Estado supranacional, possuem suas origens em estratégias que se desenvolveram muito recentemente, no século XX, contudo, muitas empresas e Estados ainda se encontram em desenvolvimento ou estagnados em modelos anteriores (SILVA, 1998, p.52).

Com o advento da sociedade digital do século XXI, marcada pela presença das empresas-aplicativo, da internet das coisas, da inteligência artificial e da plataformização do trabalho, dentre outros elementos caracterizantes, o mesmo questionamento inicial, de cunho também constitucional, uma vez que envolve a proteção de direitos fundamentais, vem sendo discutido e tratado de maneiras diversas, por Cortes de ordens jurídicas distintas. Em razão da maior integração social, oriunda da intensificação da globalização e dos avanços tecnológicos, problemas relacionados à proteção de Direitos Humanos deixam de ser discutidos apenas no espaço interno, no âmbito dos respectivos Estados, passando a serem abordados entre diversas ordens jurídicas. Assim como acontece em relação ao Direito Humano ao trabalho digno, que consiste em um direito universal. É o denominado por NEVES de “transconstitucionalismo”, que não se trata de constitucionalismo internacional, transnacional, supranacional, estatal ou local. Explicita NEVES (2014, p.206-207) que “... o conceito aponta exatamente para o desenvolvimento de problemas jurídicos que perpassam os diversos tipos de ordens jurídicas”.

Aponta o transconstitucionalismo para a necessidade de construção de “pontes de transição”, do fortalecimento de entrelaçamentos constitucionais entre as diversas ordens jurídicas: estatais, internacionais, transnacionais, supranacionais e locais (NEVES, 2014, p.208).

No caso objeto da pesquisa, vemos que várias empresas-aplicativo, como a UBER, UBEReats, Amazon Mechanical Turk, Google, dentre outras, atuam no âmbito transnacional.

Exemplificativamente, a UBER, umas das pioneiras empresas-aplicativo de transporte de passageiros, foi fundada em março de 2009, com sede em São Francisco, na Califórnia, e rapidamente expandiu o seu negócio, estando atualmente presente em mais de 10.000 cidades, em 79 países, possuindo cadastrados mais de 3,5 milhões de motoristas/entregadores pelo mundo (UBER, 2020, *online*). Consistindo em empresa transnacional, portanto, configuram-se como importantes entidades da sociedade capitalista globalizada, uma vez que atuam em inúmeros países, exercendo influência sobre a população e sobre os governos nos países onde atuam. MELLO conceitua as empresas transnacionais como:

[...]Empresas que atuam além e através das fronteiras estatais. É mais correto, porque o qualificativo “multinacional” podia conduzir a equívoco se fosse interpretado ao pé da letra, vez que estas empresas não têm muitas nacionalidades. Assim, a matriz é norte-americana, a subsidiária no Brasil é brasileira, a subsidiária na Argentina é argentina. (MELLO, 1993, p.105).

Percebe-se, portanto, que na definição de empresa transnacional há uma relação entre o transnacional, o global, o multinacional e o internacional, de um lado, e o local ou nacional, de outro. Assim, a empresa, com adjetivo transnacional, interage com a sociedade, a cidade ou o Estado, que, quase sempre, têm local por adjetivo (SILVA, 1998, p.48). Ao fazer uma definição de empresa transnacional, observa SILVA (1998, p.48) que “...trata-se de uma empresa que, atuando em mercados de mais de uma nação, busca uma competitividade global, uma flexibilidade multinacional e um aprendizado mundial, de modo a auferir o lucro esperado por seus investidores passivos”.

Ressalta SILVA (1998, p.48) que, nesse contexto transnacional de organização empresarial, o poder local é prejudicado no processo de negociação pelas condicionantes do poder transnacional, tendo, pois, pouca ou nenhuma governabilidade sobre a ação empresarial transnacional. Essas instituições, por compreenderem um elevado potencial econômico exercem inegável ingerência sobre os países nos quais se instalam, contudo, a sua atuação deve ter propósitos para além do desenvolvimento econômico, devendo se pautar também por propósitos de desenvolvimento social. É a busca desse equilíbrio entre o lucro e o respeito aos Direitos Humanos o grande desafio contemporâneo da sociedade internacional.

Como não há, ainda, um Estado supranacional soberano sobre o território das diversas nações onde atuam as transnacionais, o capital mundial pode fluir e refluir entre as atuais fronteiras

internacionais, conforme as reações destas corporações às medidas deste ou daquele governo, desta ou daquela sociedade do planeta (SILVA, 1998, p.50). Daí a necessidade de uma nova racionalidade para o Estado, bem como para o Direito Internacional. A atuação dessas entidades deve estar de acordo com as normas e princípios internacionais, sobretudo, os que tratam dos Direitos Humanos, tais como os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas.

Como enfatiza FLORES (2009, p.17), a efetivação dos Direitos Humanos constituem o principal problema para a humanidade nos primórdios do século XXI. No exercício de sua atividade empresarial, é admissível a conduta das plataformas digitais que atuam nos mais variados ramos econômicos, como o de transporte de passageiros, e que se preocupam apenas com a máxima obtenção de lucro, estando seus trabalhadores à margem de qualquer proteção trabalhista e social? É possível admitir o desenvolvimento de tal atividade econômica lucrativa sem qualquer responsabilização da empresa no que pertine ao respeito dos Direitos Humanos trabalhistas?

O instituto da propriedade encontra suas raízes históricas no Direito Romano e, ao longo da história, tem passado por um processo evolutivo até os dias atuais. Enfatizam SOLIMANI e SIMÃO FILHO (2017, p.995) que, evidentemente, essa evolução do instituto “...teve íntima relação com a forma de desenvolvimento do Estado e sua relação com o indivíduo, cuja formação ocupou pelo menos três séculos na história da Europa”.

Para MARQUES JÚNIOR e MATIAS (2006, p.2225), a concepção absoluta da propriedade foi instrumento de consolidação do poder da burguesia, cujos contornos são inadaptáveis à realidade contemporânea. Em sua evolução histórica, por conseguinte, a configuração da propriedade se modifica, de acordo com as regras jurídicas de cada época. Dessa forma, o instituto é vislumbrado de diferentes formas, em momentos diversos da história, como no Direito Romano, Medieval, Moderno e Contemporâneo. De acordo com FACHIN, a estrutura econômica das sociedades ocidentais encontra-se assentada no direito de propriedade (FACHIN, 1987, p.17), daí a importância do estudo da evolução histórica desse instituto.

Assevera BOBBIO (1992, p.13) que os direitos do homem são direitos históricos, que nascem e se modificam de acordo com as condições históricas e com o contexto social, político e jurídico em que se inserem. Assim, o catálogo de direitos do homem vem se modificando com a mudança das condições históricas. Direitos declarados absolutos, no final do século XVIII,

como o direito de propriedade *sacre et inviolable*, ficaram sujeitos a radicais limitações nas declarações contemporâneas.

Enfatiza FUSTEL DE COULAGENS (1961, p.52) que, de todas as crenças, costumes e leis gregas e romanas, resulta claro que foi a religião doméstica que ensinou o homem a se apropriar da terra, e que lhe assegurou os direitos sobre a mesma. Facilmente é possível concluir que o Direito de Propriedade, tal como foi compreendido e concebido, foi muito mais completo e absoluto, em seus efeitos, do que nas sociedades modernas, as quais se baseiam sobre outros princípios. Em suas origens, a propriedade era tão inerente à religião doméstica, que uma família não poderia renunciar nem a uma, nem à outra.

No Direito Romano, o Direito de Propriedade é considerado um direito absoluto, oponível “*erga omnes*”. Assim, domínio é o direito de usar, fruir e dispor do que é seu, até o ponto em que o permite a razão do direito (FACHIN,1988, p.15). Já no período medieval, o direito de propriedade assume características próprias. Tem-se uma sociedade puramente feudal, caracterizada pelo senhor feudal e pelo servo.

O detentor da propriedade medieval, o senhor feudal, era detentor de poder. Predominava o sistema de colonato, um sistema jurídico no qual o colono era obrigado a se fixar na terra, sob a tutela do senhor feudal, que era o proprietário do feudo. O senhor feudal explorava o regime de trabalho servil, exercido pelos trabalhadores, sendo o detentor de poder político, econômico e social em seu feudo.

Tamanha era a importância do feudo, ou da terra, no Direito Medieval, que a medida de riqueza era determinada por um único fator – a quantidade de terra. Esta era, portanto, disputada continuamente não sendo por isso de surpreender que o período feudal tenha sido um período de guerras (HUBERMAN, 1986, p. 7-10).

O grande marco do direito moderno foi o advento da Revolução Francesa de 1789, que trouxe profundas mudanças de cunho econômico, político, jurídico e social, marcadas pelo ideal individualista da sociedade, produto do surgimento das liberdades individuais e da não intervenção Estatal.

Nesse período, exaltou-se a concepção individualista da propriedade. Esse ideal foi influenciado pela concepção burguesa, marcada pela ideia da prioridade da liberdade individual e sua proteção contra a intervenção arbitrária do Estado, que formaram a base ideológica da Revolução Francesa. O advento das ideias iluministas no século XVII, e seu posterior

desenvolvimento ao longo do século XVIII, serviu de supedâneo epistemológico para o constitucionalismo burguês, surgido após a Revolução Francesa, consagrando a propriedade em seu caráter absoluto e individualista (MARQUES JÚNIOR, 2017, p.104).

No século XIX se acentua o caráter social da propriedade, contribuindo para essa situação as encíclicas papais (MARQUES JÚNIOR, 2017, p.100). O Direito Contemporâneo surge então marcado pela contestação da propriedade essencialmente individualista, produto do direito moderno. Com o advento da Revolução Industrial no século XIX e as péssimas condições de trabalho no ambiente fabril, surgem os primeiros movimentos sindicais, que passam a reivindicar a proteção dos direitos sociais mínimos. Primeiramente, lutam por melhores condições de trabalho e pela limitação das extensas jornadas laborais que eram praticadas nas fábricas.

Na época do modelo de Estado Liberal o direito de propriedade era visto e exercido de forma individualista, inexistindo a preocupação de utilização do bem como uma ferramenta a contribuir para o bem da coletividade. A propriedade era tida como um valor absoluto, sendo os seus direitos exercidos ilimitadamente. Diante das graves questões sociais advindas do sistema capitalista de produção e da forma estatal existente, de não intervenção do Estado na economia, surge o Estado Social, constitucionalizando pela primeira vez na história diversos direitos sociais fundamentais. Buscava-se superar o individualismo exacerbado que predominou durante o Estado Liberal, diante da influência dos movimentos revolucionários e reformistas surgidos em virtude das questões sociais trazidas pela Revolução Industrial.

A evolução dos direitos, no sentido de uma maior preocupação com o aspecto social, culmina com a Constituição de Weimar, de 1919, e a Constituição Mexicana, de 1917, que representaram um marco jurídico do direito contemporâneo e o surgimento do Constitucionalismo Social. A Constitucionalização do Direito de Propriedade, oriunda da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ocasionou um giro personalista e socializante do instituto da propriedade funcionalizada, que passou a estabelecer limites que deveriam ser observados por particulares e pela Administração Pública (MARQUES JÚNIOR, 2017, p.100).

Começa a ganhar importância a questão da solidariedade social, uma vez que o desenvolvimento do modelo de Estado Social possibilitou abertura ao pensamento filosófico e jurídico da solidariedade social, da qual surge a teoria da função social da propriedade e, na contemporaneidade, a teoria da função social da empresa (SOLIMANI e SIMÃO FILHO, 2017, p.999). Para LOPES (2006, p.109), o desenvolvimento de uma teoria sobre a função social da

propriedade foi, portanto, um desdobramento da discussão sobre a solidariedade social. Buscou-se compatibilizar a individualidade do titular do Direito de Propriedade com a solidariedade, ou seja, com a preservação do bem comum.

A ideia central da função social da propriedade seria a de que não só o Estado seria o responsável pela garantia do bem comum, mas também toda a sociedade e cada um de seus membros, sendo a propriedade um meio ou instrumento a se alcançar tal objetivo. LOPES (2006, p.113) destaca que a questão da função social se projetou igualmente nos contratos, suscitando questões como a boa-fé, o equilíbrio e a equivalência entre as prestações assumidas pelos contratantes.

A visão de empresa como instituição advém, por conseguinte, da função social da propriedade e da função social do contrato, passando a ter importância para além do âmbito meramente econômico. Assim, conclui LOPES que, se toda a atividade da empresa partia da utilização da propriedade e do contrato, é inequívoco que as transformações sobre estes institutos teriam reflexos diretos na própria empresa (LOPES, 2006, p.114).

Seguindo o movimento de superação do individualismo do Estado Liberal buscou-se a funcionalização dos direitos subjetivos, como o direito de propriedade, a fim de se garantir a harmonia social. Com isso, o Estado Social procurou trazer para as instituições sociais a hegemonia da sociedade, em substituição à antiga supremacia do indivíduo que caracterizava o paradigma liberal (BONAVIDES, 1993, p.449). Essa noção de propriedade funcionalizada, fundada na solidariedade social, relativiza o conteúdo da feição liberal dos poderes inerentes ao proprietário.

Acerca da propriedade e da necessidade de uma atuação empresarial em padrões éticos e sociais, contudo, alerta MATIAS (2015, p.10-11) para a distinção entre a teoria da função social da empresa, presente no ordenamento jurídico brasileiro como princípio jurídico, e a teoria da responsabilidade social da empresa, de origem norte-americana, que corresponderia à adesão, por parte das empresas, de objetivos econômicos, ambientais e sociais, além do objetivo de lucro, de cunho voluntarista.

Ressalta o autor que o ponto crucial de distinção entre as teorias é o fato de que, no direito nacional, a função social da empresa é decorrência da função social da propriedade, princípio basilar da ordem jurídica do mercado, afastando, tal constatação, o caráter dispositivo, característico da teoria da responsabilidade social, que se apresenta mais como um dever moral e

ético do que obrigação jurídica, decorrente de um princípio jurídico-constitucional (MATIAS, 2015, p.25).

Portanto, as teorias acima citadas, que surgem na busca por uma fundamentação para a exigência de novos paradigmas no exercício da atividade empresarial, embora motivadas por fatores assemelhados, não se confundem, possuindo distinções cruciais.

O debate, em nível internacional, acerca do papel da empresa no desempenho de sua atividade econômica, permanece nos dias atuais, sempre em busca de se atingir o ideal de equilíbrio entre a busca do lucro e o respeito aos Direitos Humanos. Verifica-se, portanto, que esse desafio, de compatibilizar o aspecto funcional e o aspecto privado, atribuídos à propriedade, continua em constante debate, inclusive, no âmbito dos Organismos Internacionais como a ONU que vem, incessantemente, desde meados da década de 1970, tentando regulamentar a prática empresária transnacional, a fim de limitar suas ações, buscando conter as violações de Direitos Humanos provocadas por estes atores internacionais.

Dessa forma, vemos que dois fatores, característicos do Direito Contemporâneo, trouxeram profundas modificações no entendimento do instituto jurídico da propriedade, que são: a positivação dos direitos sociais, coletivos e difusos e o processo de publicização da esfera privada, com o advento do Constitucionalismo Social.

De acordo com DINIZ (2007, p.173), a solidariedade social realiza-se, em suma, como um ato complexo, do qual participam tanto o Poder Público como a própria sociedade, apontando a Constituição Federal as diretrizes ideológicas, políticas e jurídicas para sua otimização e implementação, ao abrigar os princípios da dignidade humana e do pluralismo social e político.

O exercício contemporâneo da empresa, nesse ínterim, deve orientar-se por ideais éticos e sociais, não podendo a preocupação com o social e ético permanecer apenas nas intenções, devendo ser implementada por meio de ações concretas, que venham a contribuir para o equilíbrio entre a busca do lucro e o respeito ao próximo, aos Direitos Humanos. SILVA (2019, p.22), ao questionar sobre o que podemos chamar de ética, afirma que talvez possamos assim denominar o respeito às mais variadas manifestações ao semelhante ou ao diferente, levando-se em consideração que, as regras éticas, embora não obrigatórias, orientam posturas e atitudes adequadas, consistindo em condutas politicamente corretas e de bom comportamento.

Frisa o autor que temos presenciado posturas inadequadas, intolerantes e desrespeitosas, com pessoas usando do cargo, da posição social, do poder econômico para sobrepujar outros,

ultrapassar limites e não cumprir as leis; o que diremos então das regras éticas, morais e de comportamento. Assevera que a deterioração moral “...também tem contribuído para aumentar a desigualdade social e criar outros abismos no mundo capitalista”, contribuindo a ganância e o apego aos bens materiais para o afastamento dos valores da pessoa humana e da solidariedade (SILVA, 2019, p.22).

A nova concepção de propriedade se irradia sobre o direito empresarial, não sendo facultado ao empresário, sócios ou acionistas exercerem de forma abusiva o direito que lhes é assegurado. Acompanhando a ideia de se repensar o Direito de Propriedade na contemporaneidade, percebe-se que, com a pandemia ocasionada pela disseminação do vírus SARS-COV-2, mais ainda deve-se dar ênfase a essa temática. A sociedade global nesse momento espera e cobra atitudes das empresas, que vão além do lucro, com base, principalmente, na solidariedade social, bem como na inclusão e proteção de grupos historicamente segregados.

Diversos países atingidos pela COVID-19 estão executando agendas e políticas para combatê-la de maneira adequada, contando todos, sem exceção, com a colaboração de todos os atores econômicos envolvidos. A solidariedade social, além de estar imbricada na Constituição Federal, é um direito universal da humanidade, e tem como foco principal a manutenção e formação dos Direitos Humanos, com viés de atenção coletiva e à melhora da qualidade e sustentabilidade da própria vida. Neste sentido, alinha-se ao princípio da dignidade humana, base de garantia social mínima para conviventes sociais. (AGUIAR, 2020, p.4).

Para o autor, a COVID-19 trouxe à nossa sociedade, forçosamente, tanta interdependência solidária, estranha às teorias econômicas mais radicais de mercado, que estavam na ordem mundial do dia, aproximando a humanidade dela mesma, valorizando mais a vida do que o dinheiro, o coletivo se sobrepondo a individualidade consumista, estando a solidariedade no centro de tudo neste momento (AGUIAR, 2020, p.2). Resgatou-se algo de solidário que estava encoberto pela penumbra pós-moderna que valorizava um arquétipo narcisista, que nos prendia à lógica individualista e manchava nossa visão, vislumbrando-se um pórtico solidário, conceitual do dever de assistência à pessoa em perigo, essência fundante da Declaração dos Direitos do Homem, direcionado à responsabilidade de cada um pelo seu semelhante (AGUIAR, 2020, p.2).

A UBER torna pública sua ação de prestação de assistência financeira, em razão da COVID-19, a seus trabalhadores. Esse auxílio seria prestado por até 14 dias aos motoristas e entregadores diagnosticados com COVID-19 ou colocados em quarentena ou isolamento

domiciliar por um médico licenciado ou uma autoridade de saúde pública, em razão de suspeita de COVID-19 (UBER, 2020, *online*). Trata-se de manifestação de atos de solidariedade social, contudo, ainda sob um viés voluntarista e não institucional.

Em fevereiro de 2021, a UBER anunciou que planejará ações, visando a prestar assistência à população no enfrentamento a pandemia, auxiliando na promoção da vacinação no Brasil, assegurando, exemplificativamente, a doação de códigos promocionais para pessoas nos grupos prioritários se deslocarem aos postos de vacinação agendados (UBER, 2021, *online*). Também, mais recentemente, com a crise humanitária provocada pela retomada do poder no Afeganistão pelos talibãs, a plataforma online de serviços de hospedagem *Airbnb* afirma que irá disponibilizar acomodações sem custos a cerca de 20 mil refugiados, auxiliando no acolhimento dos mesmos, reconhecendo a empresa que é sua responsabilidade prestar algum auxílio diante dessa crise humanitária (BBC News, 2021, *online*). Evidentemente, tratam-se de atitudes empresariais embasadas na solidariedade social e/ou na fraternidade que tanto têm sido enfatizadas nesses tempos de crise sanitária, bem como humanitária e, por conseguinte, ainda mais se justifica em se visualizando a situação de milhares trabalhadores de plataformas por todo o globo, que mantêm um vínculo contratual com essas empresas e permanecem sujeitos a péssimas condições de trabalho e mal remunerados.

No âmbito internacional, é preciso lembrar que as regras protetivas de Direitos Humanos foram elaboradas em um momento histórico em que as grandes violações eram cometidas por Estados, mas o mundo vem percebendo, desde a década de 1970, que há outro ator importante na ocorrência de tais violações, as empresas transnacionais.

Ao refletir sobre o grande desafio do século XXI, que seria a proteção dos Direitos Humanos, assevera FLORES que, atualmente, estamos diante de um novo contexto social, econômico, político e cultural que, se há quatro décadas o Estado controlava as consequências do mercado (tais como poluição, destruição do patrimônio histórico-artístico, etc), aplicando medidas interventoras, hoje em dia é o mercado que impõe as regras aos Estados por meio de instituições globais (FLORES, 2009, p.24), daí a necessidade de um comportamento ético e social, de um novo paradigma comportamental, por parte das corporações empresariais, em especial no caso das transnacionais, que, como acima já citado, exercem enorme influência sobre a população e sobre os governos dos Estados em que se estabelecem.

Observa SILVA (1998, p.50) que o Estado, antes atuando diante de outros Estados em prol

de seus cidadãos e de suas economias locais, passa a se colocar diante de poderosas empresas, além de outros Estados, agora organizados na forma de blocos econômicos, comunidades econômicas e, mesmo, uniões.

Desde a década de 1970, a ONU começa a perceber que as empresas muito contribuem nas ofensas a Direitos Humanos. Desde essa época, diversos documentos internacionais sem força vinculante foram editados no intuito de reunir princípios de Responsabilidade Social das Empresas. Em 1976 são lançadas as Diretrizes para Empresas Multinacionais, formalizadas pela OCDE, sendo incluídas também orientações de natureza ambiental, no ano de 2000, e, no ano de 2011, houve a inclusão de diretrizes relativas a direitos humanos e trabalhistas.

Já em 1977, a OIT adotou a Declaração Tripartite de Princípios relativos às Empresas Multinacionais e Política Social (revisada em 2000), que oferece aos governos, aos empregadores e aos trabalhadores, orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho. Enquanto um dos primeiros instrumentos internacionais de responsabilidade social, a Declaração convida as empresas a cooperarem com as políticas governamentais de desenvolvimento, adotando uma política de admissão de trabalhadores nacionais locais, preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores, e o reconhecimento do direito de livre associação e de Negociação coletiva (OIT, *online*).

O Pacto Global da ONU, lançado em 2000, consiste em um conjunto de dez princípios genéricos relativos à temática de Direitos Humanos, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações. (PACTO GLOBAL, 2000).

Em 2008, John Ruggie, então Representante Especial do Secretário-Geral da ONU, edita um relatório, denominado como “Marco Ruggie”, definindo um marco conceitual do seu trabalho: “Proteger, Respeitar e Remediar”. Esse marco, também de cunho voluntário, corrobora o papel do Estado na proteção dos direitos humanos em face de qualquer violação cometida por empresas, enquanto às empresas caberia apenas “respeitar” os Direitos Humanos dos indivíduos, sem que existissem qualquer tipo de obrigação em lei (ONU, *online*).

A ONU publica, no ano de 2011, os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e

Empresas, que visavam à implementação do marco Ruggie, novamente trazendo a ideia de uma regulação de cunho voluntário, de *soft law*, cabendo a obrigação pela proteção de tais direitos apenas aos Estados. De acordo com a Cartilha da Secretaria Nacional de Proteção Global do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, publicada em 2019, que corresponde a uma tradução dos Princípios Orientadores da ONU e seus comentários, a responsabilidade das empresas pelo respeito aos Direitos Humanos é uma norma de conduta global desejada de todas as corporações, independentemente de onde têm instaladas suas atividades, consistindo em uma responsabilidade distinta das questões ligadas à responsabilidade jurídica e de aplicação de leis, que permanecem dependendo das disposições da legislação nacional aplicável em cada jurisdição. (SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL DO MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2019, p. 20-21).

Verifica-se, portanto, que a obrigação das corporações pelo respeito aos Direitos Humanos, proveniente dos Princípios Orientadores da ONU, não se confunde com eventual responsabilidade jurídica decorrente da legislação nacional e, sobretudo, decorrente do princípio da função social da empresa, como também não se confunde com as demais teorias que buscam fundamentar a necessidade de um comportamento ético e social por parte das empresas, tais como a teoria estadunidense da responsabilidade social da empresa. Tratam-se de “pontes de transição”, no intuito maior de respeito aos Direitos Humanos.

A Declaração da Agenda 2030 da ONU, lançada em setembro de 2015, formalizada por líderes mundiais, faz a previsão de um mundo de respeito universal dos Direitos Humanos e da dignidade humana, do Estado de Direito, da justiça, da igualdade, da não discriminação do respeito pela raça, etnia e diversidade cultural e da igualdade de oportunidades que permita o respeito a plena realização do potencial humano e contribua para a prosperidade compartilhada. Um mundo em que cada mulher e menina desfrute da plena igualdade de gênero e no qual todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos para seu empoderamento foram removidos. Um mundo justo, equitativo, tolerante, aberto e socialmente inclusivo em que sejam atendidas as necessidades das pessoas mais vulneráveis. Prevê ainda, mais especificamente em relação ao trabalho, um mundo em que cada país desfrute de um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável e de trabalho digno para todos (ONU, 2015, *online*).

Os avanços da globalização e o surgimento de novas tecnologias acarretam uma interdependência cada vez mais crescente entre o comércio internacional e o trabalho. A

comunidade internacional, por conseguinte, volta a sua atenção para o fato de que a aceleração do processo globalizatório traz à tona a necessidade de regular não apenas as relações entre Estados, mas também as relações entre os novos atores internacionais, como as transnacionais. O aspecto transconstitucional do tema tratado mostra-se incontestável, diante da interdependência global entre os mercados, devendo-se discutir o Direito do Trabalho e a conduta empresarial das empresas-aplicativo, enquanto empresa transnacional, a nível global, transconstitucional, levando-se em consideração suas repercussões humanas e econômicas.

Nas palavras de NASCIMENTO (2010, p.126), “...o constitucionalismo, embora originado do Estado e dependente deste, precisa se adaptar ao contexto global e cosmopolita”. Somente uma visão transconstitucional e cosmopolita acerca da proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais garantiria um isonômico patamar mínimo de direitos, evitando um tratamento diferenciado entre tais obreiros que trabalham em diferentes países ou que os mesmos estejam à margem de qualquer proteção jurídica em virtude da forma de contratação do trabalho exercido.

2.1. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NO CONTEXTO DA ORDEM JURÍDICA NACIONAL: A FUNÇÃO SOCIAL COMO PRINCÍPIO JURÍDICO

Os princípios, uma vez constitucionalizados, se fazem a chave de todo o sistema normativo (BONAVIDES, 2019, p.263). A juridicidade dos princípios passa por três distintas fases: a jusnaturalista, a positivista e a pós-positivista. Para o autor, na primeira fase os princípios habitam ainda uma esfera por inteiro abstrata, com sua normatividade basicamente nula. A segunda fase corresponde a fase positivista, na qual os princípios se encontram positivados nos Códigos, como fonte normativa subsidiária. Nas últimas décadas do século XX, surge a terceira fase, que é a do pós-positivismo, na qual as novas Constituições promulgadas acentuam a hegemonia axiológica dos princípios, que são convertidos em pedestal normativo sobre o qual se assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais (BONAVIDES, 2019, 264-269).

No âmbito jurídico interno, de acordo com os ideais do Estado Democrático de Direito, o livre exercício da atividade econômica deve ocorrer em consonância com os valores da ordem jurídica, com a sua compatibilização com o princípio da função social da empresa, positivado na CF/1988. Em suas origens, a ideia de um aspecto funcional, social, do direito de propriedade encontrava-se já positivada a partir da Constituição de 1934, ao prever que é garantido o direito de

propriedade, que não poderá ser exercido contra o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar (art.133, parágrafo 17).

A Lei das Sociedades Anônimas (Lei n.6.404/76) também já previa a preocupação com o aspecto funcional do direito de propriedade, ao estabelecer, em seu art.154, que o administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa. Ou seja, claramente há a previsão da ideia de que a atuação da empresa, no exercício de sua atividade econômica, não poderia se pautar unicamente na busca pelo lucro a qualquer custo.

A Constituição Federal de 1988 contempla a função social da propriedade como princípio geral da Ordem Econômica (art.170, III). A propriedade, no âmbito constitucional brasileiro, é vislumbrada como direito fundamental e como elemento da Ordem Econômica. Merece proteção constitucional, portanto, apenas a propriedade que cumprir efetivamente sua função social, esta constituindo elemento integrante do conteúdo do direito de propriedade.

A Ordem Econômica constitucional, conforme previsão do art.170 da CF/88, possui como fundamento a valorização do trabalho humano ao lado da livre iniciativa e visa a garantir a todos a existência digna, nos ditames da justiça social, pautada, ainda, nos seguintes princípios, dentre outros: função social da propriedade, defesa do meio ambiente e a busca do pleno emprego.

A CF/88 estabelece, no art.3º, inciso I, como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, “construir uma sociedade livre, justa e solidária”. Configurando-se uma Constituição dirigente, prevê ideais que devem ser perseguidos por toda a sociedade, na concretização de tais objetivos estatais.

Diante de uma sociedade capitalista globalizada, a supremacia constitucional da dignidade da pessoa humana traz a ideia imperativa de um comportamento empresarial ético e social, destacando-se a solidariedade não apenas como valor subjetivo do ser humano, mas como instrumento de garantia de direitos fundamentais, colocando-se o respeito aos direitos humanos trabalhistas como um fator essencial para se aferir o desenvolvimento da solidariedade empresarial. Assim, vê-se que a ordem constitucional, inaugurada pela Carta Magna de 1988, possui, dentre outros méritos, o de reconhecimento da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social como pilares da sociedade, os quais ecoam nos mais diversos ramos do direito e da comunidade como um todo (PAYÃO e SANTIAGO, p.243).

O Código Civil de 2002, em seu art.1.228, parágrafo 1º, estabelece que o direito de

propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais e o equilíbrio ecológico, bem como evitada a poluição dos rios e das águas. Em seu art.421, prevê ainda que a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

Verifica-se, portanto, que a função social da propriedade e da empresa possuem regramento específico não sendo mais admissível o entendimento de propriedade privada considerada apenas em relação ao direito individual exclusivo, uma vez que o direito de propriedade deve ser exercido em conformidade com os ditames constitucionais de finalidade social, respeitando-se também fundamentos da Ordem Econômica como o valor social do trabalho. A função social da empresa se estabelece, em nossa ordem jurídica, como princípio decorrente dos princípios da solidariedade social e da função social da propriedade, devendo sempre nortear as condutas empresariais (MATIAS, 2010, p.17).

Como observa BONAVIDES (2019, p.299), as Constituições fazem no século XX o que os Códigos fizeram no século XIX: uma espécie de positivação do Direito Natural, não pela via racionalizada da lei, enquanto expressão da vontade geral, mas por meio dos princípios gerais, incorporados na ordem jurídica constitucional, onde logram valorização normativa suprema, ou seja, adquirem a qualidade de instância juspublicística primária, sede de toda a legitimidade do poder.

No âmbito interno, a ordem constitucional, inaugurada em 1988, rearranjou as bases do direito privado (autonomia da vontade, propriedade e livre iniciativa), orientados agora pelo modelo da função social e da solidariedade, buscando-se a justiça distributiva e social, como fim dos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

As reflexões acerca da interpretação da função social da propriedade como princípio jurídico, com o surgimento do Estado Social, permanecem até a contemporaneidade, em especial no que diz respeito à possibilidade de que advenham também deveres positivos em favor da sociedade. Relacionando-se a função social da empresa com o objeto da pesquisa, importante indagação seria a de se compreender qual a ligação entre o princípio da função social da empresa e o da solidariedade social com o ramo juslaboral, analisando-se como seria possível

compatibilizar os interesses econômicos na busca pelo lucro com as necessidades dos trabalhadores.

Considerar a mão de obra como um mero fator de produção ou mecanismo operacional para produção e circulação de produtos e serviços e, conseqüente, obtenção de lucro já não parece tão apropriado perante as novas premissas traçadas pelos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição (PAYÃO e SANTIAGO, 2016, p.246), sobretudo o princípio da função social da empresa. Salientam as autoras que a conscientização de que a busca pelo lucro precisa ser relativizada perante as fragilidades humanas do semelhante ainda é prematura, porém, o reconhecimento da função social e solidária da empresa é ponto essencial nessa luta (PAYÃO e SANTIAGO, 2016, p.247).

Os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais acima expostos não deixam dúvidas, por conseguinte, quanto aos pilares consagrados na ordem jurídica interna, quais sejam: a dignidade da pessoa humana e a solidariedade social, orientando todos os aspectos da atividade empresarial na contemporaneidade.

Nesse sentido, importantes decisões judiciais já foram publicadas, em relação à atuação das plataformas digitais e a necessidade de observância do princípio da função social da empresa, como a proferida pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, em caso de desligamento do motorista da plataforma, de forma unilateral:

[...]Em regra, diante da autonomia privada, ninguém é obrigado a contratar ou a se manter vinculado a determinada relação contratual, mas sempre se impõe a observância da boa-fé objetiva (v. artigo 422 do Código Civil), especialmente quando se trata de providência tão grave quanto a de afastar um indivíduo de suas atividades econômicas. Ninguém (ou quase ninguém) se cadastra em aplicativos dessa espécie por simples hobby; a adesão decorre, em geral, da necessidade de receber a contraprestação destinada ao sustento. Com efeito, a ré desempenha uma atividade que cria legítimas expectativas, e não apenas nos consumidores ou usuários, mas também nos motoristas cadastrados; tem, portanto, de agir de forma condizente com a importante função social que passou a desempenhar desde seu ingresso no mercado. É possível, sim, que, por justa causa, certo motorista seja excluído da plataforma, com a condição de que lhe seja franqueado o exercício do direito de defesa, mesmo que de maneira informal, simplificada. São inaceitáveis atitudes bruscas, desprovidas de razoabilidade, causadoras de surpresa. (Procedimento do Juizado Especial Cível – Obrigações n. 1007115-80.2018.8.26.0016, data do julgamento: 22/11/2018).

Ao serem concedidas indenizações por danos morais e/ou materiais aos motoristas que sofrem danos no exercício de suas atividades, seja com o seu desligamento injustificado da plataforma, de forma brusca, sem o respeito ao contraditório e ampla defesa, seja por ter sido vítima de assaltos durante o exercício de sua atividade, verifica-se que a jurisprudência tem

invocado princípios básicos do Ordenamento Jurídico interno, tais como a função social da empresa, além da boa-fé objetiva, da função social dos contratos e da função social da propriedade, privilegiando a nova hermenêutica constitucional, que consagra os princípios como elementos axiológicos de todo o sistema normativo. A empresa deve cumprir com os objetivos para os quais foi estruturada devendo, contudo, atuar em consonância com a realidade social do meio em que se encontra.

Na situação do motorista de aplicativo, vitimado em assalto a mão armada, entendeu a 4ª Turma Cível do Colégio Recursal de Campinas, em decisão proferida em 16 de março de 2018, que a empresa-aplicativo UBER auferir lucro com a intermediação entre motorista e passageiro, atraindo sua clientela sob o argumento de que não há viagens anônimas e que conhece quem está utilizando seu aplicativo, logo, ao ocorrer tal dano ao motorista, vítima de crime patrimonial, deve se responsabilizar por ele, configurando-se danos morais e materiais (Recurso Inominado n. 1034896-11.2017.8.26.0114, Relatora: Renata Manzini, data do julgamento: 16/03/2018).

O termo “função social” padece de certa indeterminação propositalmente utilizada pelo Direito contemporâneo com a finalidade de permitir a amplitude de interpretação, direcionando o direito privado aos objetivos fundamentais da República, atualizando-o, outrossim, às transformações dos valores adotados pela sociedade, de maneira que ela tem a vantagem de tornar o Direito privado um sistema flexível, voltado ao atendimento dos direitos fundamentais num sentido concreto (CARDOSO, 2013, p.2011).

O trabalhador encontra-se inserido na estrutura organizacional da empresa de plataforma digital, que, apesar de se autointitular uma empresa de tecnologia, que realiza a intermediação digital entre os motoristas e os usuários do aplicativo, o seu funcionamento não ocorreria sem a participação do trabalhador, no desempenho do serviço oferecido. A ideia inicial de economia de compartilhamento, vale ressaltar, vai mais além, ultrapassando a ideia de mero compartilhamento de propriedade, abrangendo também o compartilhamento de prestação de serviços, desempenhada pelos trabalhadores digitais, que se encontram em situação de vulnerabilidade social nessa forma de organização do trabalho.

É o que SANTOS (2014, p.34-35) denomina de fascismo contratual, que ocorreria em situações nas quais as desigualdades de poder entre as partes do contrato civil – seja um contrato de trabalho ou um contrato para a disponibilidade de bens e serviços – são tais que a parte mais fraca, sem alternativas, torna-se vulnerável e aceita as condições impostas pela parte mais forte,

embora arbitrárias. Ressalta o autor que, o projeto neoliberal de converter o contrato de trabalho em um contrato de direito civil comum prenuncia uma situação de fascismo contratual (SANTOS, 2014, p.34-35).

Para mudar esse cenário de individualismo e, conseqüentemente, de desagregação social, o princípio da solidariedade, antes que isso um valor, ingressa no sistema jurídico como uma forma de atribuir significado ao próximo, correlacionando-se a um modo de despertar a intencionalidade humana em reconhecer a existência do outro, porque conduz o comportamento à consciência perceptiva do seu ambiente social (CARDOSO, 2013, p.157). A função social da empresa, em sendo decorrência da solidariedade social, traz a ideia de atentar a empresa para o fato de que, a “teia” de sua organização empresarial, sobretudo as grandes corporações, produz conseqüências, que poderão ser positivas ou negativas, sobre todos os “*stakeholders*”, ou seja, sobre todas as pessoas com as quais se relaciona. É a consciência por uma atuação mais humana no exercício de sua atividade econômica, um atuar colocando-se o ser humano como o fim e não o meio dos recursos existentes. É o olhar empresarial à realidade social que está em sua volta, com a consciência de que não compete apenas ao Estado assegurar as necessidades sociais.

A viabilidade da atividade empresarial e, conseqüentemente dos mercados, está apoiada no contrato e no direito de propriedade, no mesmo sentido em que estes devem observar finalidades de funcionalização, pode-se dizer que a atividade empresarial acaba sujeita a uma espécie de dupla funcionalização: a que deriva dos contratos e a que regula o direito de propriedade. Existe uma relação direta entre funcionalização dos contratos e a do direito de propriedade que se manifesta na atividade empresarial, voltada para assegurar vida digna, no contexto do modelo econômico desenhado na Constituição de 1988 (BUZZI e OLIVEIRA, 2015, p.11-12).

Acerca do paradoxo que constitui a exigência de observância da função social da empresa no exercício da atividade econômica, ALMEIDA (2003, p.145), assevera que:

[...]O paradoxo que parece defluir da nova concepção da empresa como sujeito de direito no Estado contemporâneo, é a indagação de se atribuir uma função social à empresa numa organização moldada sob a ótica capitalista. Isso não inviabilizaria as empresas por se atribuir funções outras que não as diretamente relacionadas à produção de riquezas? Essa postura não anularia ou dificultaria o fim último das mesmas, que é o lucro? Parece que não, e é importante dizer que essa instituição não irá renunciar à sua finalidade lucrativa ao voltar-se para a sua função social. É que as empresas, na atualidade, acabam sendo tão responsáveis quanto o Estado, no que se refere a assegurar os direitos individuais do cidadão, dando-se ênfase na melhora não apenas do aspecto econômico, mas também do social e da comunidade na qual está inserida, o que, em última análise, beneficia todas as partes.

As finalidades de função social contemplam obrigações mais amplas relacionadas ao implemento de direitos sociais e coletivos, abrangendo desde interesses diretamente relacionados à vida das pessoas, como o trabalho, até a proteção do meio ambiente, de caráter mais genérico e difuso. De todo modo, em termos gerais, pode-se afirmar que as finalidades de funcionalização da atividade empresarial, na realidade brasileira, estão diretamente relacionadas à manutenção da construção da socialidade e a superação dos obstáculos colocados pela acumulação do capital, de que resultam assimetrias e desigualdades.

Em suma, verifica-se que a Ordem Constitucional somente assegura a propriedade e a empresa que se apresentem como instrumentos de efetivação de seus preceitos, baseados na dignidade humana, se mostrando como fator crucial ao seu alcance o reconhecimento do trabalhador como ser humano. Na nova hermenêutica constitucional é preciso enxergar a Constituição como um todo, com a apreensão de uma perspectiva global de seus valores e princípios, centrados em valores supremos como a dignidade humana e o valor social do trabalho.

Assim, no âmbito do direito clássico, nacional, os Direitos Humanos foram positivados, especialmente em sede constitucional, dando novo sentido a esse instrumento normativo e a todos os demais deles dependentes nos sistemas jurídicos particulares, provocando o que se tem intitulado de “constitucionalização do direito”, processo esse ainda em curso e que está consolidando uma transformação nos demais ramos do direito interno, que passam a ter seus institutos (re)interpretados conforme a óptica dos Direitos Humanos (MATOS, 2015, p.21-22).

É a irradiação de todo o conteúdo material e axiológico da Constituição, com força normativa, por todo o sistema jurídico, assim os valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da Constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional (BARROSO, 2012, p.32). É o que alguns autores denominam de “filtragem constitucional”, em que toda a ordem jurídica passa a ser lida e apreendida sob o olhar dos valores e princípios constitucionais, de modo a realizá-los, daí falar-se que toda interpretação jurídica é, também, interpretação constitucional.

Trazendo uma abordagem crítica acerca da constitucionalização do Direito Civil, contudo, nos alertam PEREIRA e PINTO (2012, p.3) para o fato de que essa ideia traz um amplo espaço de livre conformação ao legislador, amplo, porém não ilimitado, devendo o legislador democrático ter atenção às opções políticas e axiológicas de caráter constitucional, funcionando os direitos fundamentais também como limite à sua atuação: limite a intervenções ilegítimas. Nas palavras

dos autores, "...a distinção entre público e privado esfacela-se, para tanto, como critério de relevância. Contudo, parece evidente que toda essa atividade deve se sujeitar, como já se disse, ao controle de constitucionalidade e de proporcionalidade" (PEREIRA e PINTO, 2012, p.3).

Dessa forma, deve o intérprete buscar conciliar a vontade de Constituição, garantindo o imperativo de efetividade de seus preceitos, em especial a função social da propriedade e da empresa, ora tratadas, e, em igual medida, com o essencial respeito à legislação infraconstitucional, aos valores e institutos do direito privado. A visão da função social da empresa como princípio jurídico passa a ideia, primordialmente, da necessidade de um conteúdo humano nas relações privadas, no desenvolvimento da atividade econômica.

2.2. O PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO E A LIBERDADE DE CONTRATAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL

O princípio da função social do contrato, assim como o da função social da propriedade e, como corolário desta, o da função social da empresa, surgem para restabelecer a harmonia social, tendo em vista a racionalidade individualista que predominava nas relações contratuais da burguesia no Estado Liberal. Como demonstrado acima, a função social da propriedade, decorrente do princípio da solidariedade social, se projeta igualmente nos contratos, como uma corrente que ultrapassa a conduta marcadamente individualista da época do Estado Liberal. Busca-se a funcionalização dos direitos, visando ao bem comum. Por conseguinte, o exercício contemporâneo da empresa requer que a atividade econômica seja exercida pautada em ideais éticos e sociais, principalmente em relação aos dois principais instrumentos de realização da atividade empresarial: o contrato e a propriedade.

No âmbito do Ordenamento Jurídico interno, a função social do contrato possui característica de ordem pública, ao prescrever o artigo 2.035 do Código Civil, em seu parágrafo único, que nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos para assegurar a função social da propriedade e a dos contratos. Portanto, a liberdade de contratar não é absoluta, devendo ser exercida atrelada aos fins sociais do contrato, atendendo ainda a outros princípios da ordem jurídica, tais como o da boa-fé objetiva.

No ordenamento jurídico nacional, as cláusulas contratuais, para serem válidas, precisam necessariamente observar a boa-fé objetiva, o equilíbrio das prestações, a função social contratual,

observando-se uma nova hermenêutica contratual que surge com o advento do Estado Social. Os valores constitucionais de uma sociedade livre, justa e solidária promovem uma mudança nos paradigmas do direito privado, em que os princípios da boa-fé objetiva, do equilíbrio econômico e da função social do contrato são incorporados e absorvidos pela nova hermenêutica da disciplina contratual (TIMM, 2018, p. 59). As partes contratantes devem praticar a sua liberdade contratual respeitando-se os objetivos da coletividade e da justiça social, não sendo mais o direito de contratar um direito absoluto, trazendo em si toda uma reformulação em seu conceito, oriunda da função social que lhe é atribuída.

Quanto ao respeito mútuo e o agir com probidade, que deve existir entre as partes contratantes, explicitam MOURA CORDEIRO & MOURA CORDEIRO:

[...]É a partir do princípio da solidariedade que deve se interpretar a função social do contrato, construindo-se assim mandamento jurídico determinante não somente do respeito mútuo entre os envolvidos na relação contratual, como também de terceiros que, de alguma forma, sofram efeitos derivados da relação contratual. (MOURA CORDEIRO, Eros Belin de & MOURA CORDEIRO, Noemia P.F. de, 2008, p.122 in TEPEDINO, Gustavo & FACHIN, Luiz Edson (orgs.)).

Assevera TIMM (2008, p.60) que o princípio da boa-fé objetiva se prolonga da fase pré-contratual à pós-contratual, criando um compromisso entre as partes de informar, de sigilo e de proteção (TIMM, 2008, p.64). Ressalta o autor que “...o princípio da função social do contrato tem seu fundamento constitucional no princípio da solidariedade e na afirmação do valor social da livre iniciativa”.

Examinando-se a função social dos contratos e a liberdade de contratar nas relações de trabalho em plataformas digitais, tomando-se por paradigma a plataforma digital UBER e seus, denominados por ela, motoristas-parceiros, verifica-se que, para se tornar um motorista-parceiro, o trabalhador deve efetuar um cadastro no site e/ou aplicativo. Realizando-se uma pesquisa no site da empresa, verifica-se que, para se tornar motorista “parceiro” é preciso realizar um cadastro e aceitar todos os termos e condições estabelecidos de forma unilateral pela empresa, sendo uma espécie de contrato-adesão. A UBER estabelece um Programa de Pontuação para os motoristas parceiros, compreendendo as categorias Ouro, Platina e Diamante. Acerca do Programa, estabelece a empresa em seu site que, para se manter na Categoria Ouro, Platina ou Diamante durante um determinado período do Programa, “...o motorista precisará manter, a todo tempo, (1) uma média

de avaliação mínima de 4,85, (2) uma taxa máxima de cancelamento de 10% e (3) uma taxa mínima de aceitação de 60%” (UBER, 2021, *online*).

Em relação ao cancelamento da conta do motorista do referido Programa de Pontuação, a UBER estabelece que a participação do motorista parceiro é uma funcionalidade adicional oferecida por ela e, em razão disso, a conta do Programa poderá ser suspensa, revogada ou cancelada a qualquer momento, por qualquer razão (UBER, 2021, *online*).

Há também previsão, no site da empresa, de que o parceiro poderá ter a sua conta no aplicativo de motorista desativada, caso exista alguma violação aos Termos e Condições Gerais de Serviço de Tecnologia e/ou do Código de Conduta da empresa. Contudo, o que vem ocorrendo, sendo constatada em diversas reclamações judiciais, como a já citada acima, é que a empresa de plataforma digital desativa a conta do motorista, de forma unilateral, sem motivação e sem garantir uma oportunidade ao contraditório. Estariam tais cláusulas contratuais em consonância com o princípio da função social dos contratos? E com a boa-fé objetiva?

De acordo com o relatório da OIT, intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital”, publicado em 2018, que apresenta um dos primeiros estudos comparativos das condições de trabalho em plataformas de microtarefas, os termos e condições de trabalho nas plataformas são apresentados nos documentos de “*condições de serviço*”, os quais devem ser aceitos pelos trabalhadores para que estes possam começar a trabalhar. Essas condições pretendem regular as condições de trabalho, tais como de que forma e em que momento os trabalhadores da plataforma digital serão pagos, como o trabalho será avaliado etc. (OIT, 2018).

Aproveitando-se da falta de regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais, as empresas-aplicativo estabelecem de forma unilateral todas as condições do trabalho a ser exercido. Estabelece o art.421 do Código Civil que a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. Contudo, ao analisar tais “cláusulas” contratuais, estabelecidas pela empresa, como um contrato de adesão, com as quais o trabalhador deve concordar para se tornar um “parceiro”, percebe-se que as mesmas não se encontram previstas de forma clara e objetiva. Em verdade, trata-se de uma espécie de “contrato virtual”, no qual a plataforma dita todas as condições a serem observadas na, denominada por ela, parceria comercial, cabendo ao trabalhador uma aceitação por adesão.

As plataformas digitais estabelecem o modo de realização dos serviços de forma unilateral, definindo preços, padrão de atendimentos, forma de pagamento, entre outros, devendo os trabalhadores, se adequarem a esta forma organizacional, sob pena de não conseguirem o cadastro no aplicativo. Não há clareza e objetividade no estabelecimento das condições de trabalho. Há diversos elementos desconhecidos, como o fato de as empresas não esclarecerem quais critérios utilizam para a programação na distribuição do trabalho (ABÍLIO, 2019, p.23).

Frisam FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.18) que “...o trabalho humano, compreendido como emanção dinâmica da personalidade humana, não pode ser, ele próprio, ‘objeto’ de um contrato (assim como não pode haver compra e venda de órgãos humanos, por exemplo: veja-se o art.15 da Lei n.9.434/1997)”. O trabalho não é mercadoria, conforme já estabelecia o item I, “a”, da Declaração de Filadélfia de 1944. Pugnam os autores por uma nova clivagem hermenêutico-aplicativa, visto que a ideia de contrato pressupõe o livre consentimento e a manifestação de vontade declarada de forma inteligível. Muitas vezes, porém, a declaração não se mostra clara e objetiva, a ponto de não se poder afirmar, sequer com base no princípio da boa-fé objetiva (art.422 da Código Civil), que o pacto tenha engendrado vinculação contratual quanto a determinado(s) aspecto(s) (=quadros de indefinição do conteúdo volitivo) (FELICIANO e PASQUALETO, 2019, p.18).

Também em decisão proferida em 27 de julho de 2020, o 5º Juizado Especial Cível de Brasília já entendeu que o procedimento da empresa, de exclusão do motorista sem motivação expressa e sem aviso prévio para defesa consiste em uma exclusão de forma ilícita, determinando que a UBER reintegrasse o cadastro do motorista. De acordo com a decisão “...é preciso permitir o mínimo direito de defesa ao parceiro economicamente vulnerável com notificação prévia, o que não ocorreu”. A plataforma não cita sequer qual cláusula teria sido violada. Conforme explicitado no decisório, o Código Civil admite a possibilidade de contratos atípicos como o presente, mas que é necessário observar os princípios que preponderam sobre todos os contratos, tais como a boa-fé objetiva, do consensualismo e da função social do contrato, expostos nos artigos 421 a 426 do Código Civil (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – 5º Juizado Especial Cível – processo n.0701336-80.2020.8.07.0016; Juíza Rita de Cássia de Cerqueira Lima; data de publicação: 30/07/2020).

Analisando-se o impacto da Lei n. 13.874/2019, denominada Lei de Liberdade Econômica, sobre o instituto da função social do contrato, asseveram KONDER e COBBETT que a

promulgação da Lei veio com a promessa de atender aos anseios dos que entendiam que o Estado seria um empecilho à autonomia privada e um empecilho ao pleno exercício da liberdade individual. (KONDER e COBBETT, 2021, p.6). Contudo, com o advento da Lei, consolidada a partir da MP n.881, verifica-se que foi mantida, expressamente, a previsão da função social do contrato como um limite à liberdade contratual das partes (KONDER e COBBETT, 2021, p.18).

Em sendo o contrato um instrumento jurídico essencial no exercício da atividade empresarial, as cláusulas contratuais não podem estar desvinculadas da busca do equilíbrio econômico, da função social, da livre iniciativa, da boa-fé objetiva e da segurança jurídica, possuindo o Direito e a Economia uma interdisciplinaridade, por meio de seus eficazes instrumentos para garantir a melhoria do bem-estar da sociedade. É preciso um novo paradigma comportamental, quanto à necessidade de uma atuação ética e social das transacionais.

A regulação do trabalho digital se faz necessário diante desse cenário, não podendo o direito de contratar ser exercido de forma ilimitada, sendo instrumentalizado de forma unilateral pelas plataformas, por meio de seus “termos de uso”. OLIVEIRA (2021, p.44), ao tratar da forma jurídica dessa relação contratual que, materialmente, corresponderia a um contrato de adesão, imposto pela plataforma, entende que surge, então, uma série de tensões: a) na dimensão de direitos fundamentais, pela falta de informação e contraditório nas exclusões ou em outras punições aplicadas pelas plataformas aos trabalhadores; b) na dimensão cível, em razão da falta de boa-fé objetiva ou pela necessidade de reparar prejuízos e despesas realizadas em proveito da plataforma; c) e na dimensão trabalhista, pelo debate sobre o vínculo e a incidência dos direitos laborais.

Inexistindo uma regulação específica para o trabalho em plataformas, persiste o autogoverno das empresas de aplicativo sobre essas prestações de trabalho, impondo de forma unilateral todas as condições do trabalho a ser executado.

Entretanto, conforme exposto acima, “...algumas decisões judiciais cíveis ou trabalhistas quebram essa regência unilateral da relação para impor deveres previstos na lei cível com base na boa-fé objetiva ou na legislação trabalhista via reconhecimento da relação de trabalho dependente” (OLIVEIRA, 2021, p. 44). Necessário se faz que a liberdade de contratar seja exercida em consonância com os valores e princípios constitucionais, sobretudo acerca da função social do contrato e da boa-fé objetiva.

2.3. A NECESSIDADE DE UM PERFIL SOCIAL E ÉTICO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL: O CAPITALISMO HUMANISTA

Na sociedade civil contemporânea vivencia-se um novo tempo, em que se faz presente, no âmbito interno, o Direito Civil-Constitucional, com a presença da teoria da função social da empresa como princípio jurídico constitucional e, no âmbito internacional, encontram-se várias diretrizes e princípios orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas, produzidos por diferentes Organismos Internacionais, a fim de melhor gerir a relação desafiadora entre negócios e Direitos Humanos. Com a Constitucionalização do Direito, surgem novos valores nas relações jurídico-sociais, com uma interpenetração do direito público e do direito privado.

A ampliação dos círculos de interação da empresa com a sociedade, abrangendo interesses e responsabilidades coletivas, tornou significativamente mais importante a função empresarial. Em um mercado globalizado, a posição da empresa necessita de uma adaptação a essa nova realidade, pois surgem novos atores, como as empresas transnacionais, o que requer um tratamento transconstitucional.

A própria noção de autonomia do titular do direito de propriedade passou a ser vista cada vez mais diante também de ideais éticos, desde as primeiras tentativas de teorizar a função social da propriedade. A mudança de uma ética individual para uma ética social trazia em si a necessidade de que não apenas o poder público, mas a sociedade e cada um de seus membros fossem responsáveis pelos demais (LOPES, 2006, p.113). Assim, a liberdade individual de iniciativa empresarial não significa ser absoluto o direito ao lucro, nem a possibilidade de colocá-lo acima do cumprimento de deveres constitucionais da ordem econômica e social, consagrados na Constituição Federal de 1988.

Ao propor uma teoria crítica dos direitos humanos, FLORES (2009, p.17) ensina:

[...]Entretanto, os limites impostos ao longo da história pelas propostas do liberalismo político e econômico exigem uma reformulação geral que os aproximem da problemática pela qual passamos hoje em dia. A globalização da racionalidade capitalista supõe a generalização de uma ideologia baseada no individualismo, competitividade e exploração. Essa constatação nos obriga a todos que estamos comprometidos com uma visão crítica e emancipadora dos direitos humanos a contrapor outro tipo de racionalidade mais atenta aos desejos e às necessidades humanas que às expectativas de benefício imediato do capital. Os direitos humanos podem se converter em uma pauta jurídica, ética e social que sirva de guia para a construção dessa nova racionalidade.

Abordar a necessidade de um comportamento em padrões éticos e sociais pelas empresas, em harmonia com a implantação da teoria do Capitalismo Humanista, é forma de garantir a proteção jurídica necessária aos trabalhadores digitais a nível transconstitucional. Na busca de novos paradigmas para o papel da empresa na sociedade, é preciso que se traga ao mundo pós-moderno uma nova forma de capitalismo, que proporcione dignidade ao indivíduo, visualizando o ser humano como o centro e fim dos recursos existentes, e não como meio (SOLIMANI e SIMÃO FILHO, 2017, p.1004/1005). Enfatizam os autores que a base jusfilosófica do capitalismo humanista corresponde às normas internacionais de Direitos Humanos, tendo em uma de suas bases a Declaração Universal dos Direitos Humanos não se tratando, portanto, de uma estrutura normativa nova.

Para PISSALDO (2021, p.4), indispensável mencionar que, como preceito constitucional insculpido em seu artigo 1º, III e IV, caracterizam a fundamentação da construção teórica do Capitalismo Humanista:

Art.1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Essa terminologia, “Capitalismo Humanista”, é oriunda do estudo aprofundado sobre o Direito Econômico com base no neoconstitucionalismo, em nível nacional, e dos Direitos Humanos, em nível internacional, capitaneado pelo professor Livre-docente Ricardo Hasson Sayeg, titular da cadeira de Direito Econômico da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e o Professor Wagner Balera titular da cadeira de Direitos Humanos na mesma Universidade.

Propõe essa corrente teórica um caminho jurídico que, por meio da Lei Universal da Fraternidade, dentro do ambiente capitalista, revele-se apta a conduzir a humanidade, com liberdade e igualdade, buscando a democracia e a paz. Por meio da concretização universal dos Direitos Humanos em suas três dimensões subjetivas – liberdade, igualdade e fraternidade – pretende o Capitalismo Humanista lançar um olhar jurídico sobre a economia, elevando-a a uma economia humanista de mercado, para satisfação universal do direito objetivo inato,

correspondente à dignidade da pessoa humana em suas dimensões de democracia e paz (SAYEG e BALERA, 2011, p.18). Trata-se, em suma, da propositura de uma hermenêutica jurídica baseada numa racionalidade antropofílica e quântica, exigindo um olhar consubstancial dos Direitos Humanos, em todas as suas dimensões, para todos.

Nesse sentido, acerca da mudança do indivíduo antropocêntrico para o indivíduo antropofílico, enfatizam SAYEG e BALERA (2011, p.33):

[...]Adensadas, as estruturas humanistas de liberdade, igualdade e fraternidade constituirão o melhor suporte para a conformação modelar do capitalismo em prol da humanidade. Assim, se imporá ao capitalismo o universalmente reconhecido aparato jurídico de direitos humanos, capaz de, a um só tempo, legitimá-lo, conter seus inconvenientes e imputar o peso marcante das responsabilidades aos que violarem sua estrutura adensada onde liberdade, igualdade e fraternidade são indissociáveis e interdependentes.

Explicam os autores que o direito de propriedade, base do sistema capitalista, decorre do direito natural à liberdade e, contudo, impõe-se independentemente de posituação, sendo inaceitável negar o direito subjetivo natural de propriedade e, por via de consequência, seu direito objetivo correspondente de propriedade privada e, negá-lo atenta contra a dignidade da pessoa humana por constituir-se tal direito um direito inato (SAYEG e BALERA, 2011, p.148). Sendo, pois, o capitalismo um espírito, limitar seu poder nefasto somente se faz possível através de outro espírito, o da fraternidade, dependendo sua aplicação da substituição de uma visão de mundo antropocêntrica para uma visão de mundo mais ampla (SILVA, 2018, p.35).

De acordo com os ideais da Filosofia Humanista de Direito Econômico, portanto, os Direitos Humanos permanecem acima dos ordenamentos jurídicos, numa situação de maior importância, cabendo ao capitalismo o dever de respeito aos Direitos Humanos, em sua multidimensionalidade. O Capitalismo Humanista, em suma, proclama a supremacia do princípio da fraternidade ante à multidimensionalidade dos Direitos Humanos. Embora haja distinções entre as duas terminologias, conforme adiante tratado, verifica-se que alguns autores se utilizam de outra denominação para se referirem à fraternidade: a solidariedade. Assim, COMPARATO (2006, p.38) se refere a solidariedade no sentido de “submeter a vida social ao valor supremo da justiça”. A solidariedade e/ou a fraternidade seria o instrumento de harmonização entre o capitalismo e o humanismo, trazendo o Capitalismo Humanista uma nova concepção para a análise econômica do Direito.

Para RABELO (2017, p.33), o capitalismo atual não está mais conseguindo combinar institutos, tais como a eficiência econômica, a justiça social e a liberdade individual, sendo o Capitalismo Humanista a corrente teórica ideal a solucionar uma proposição harmônica para esses institutos, isto porque encontra-se pautado na indissociabilidade das três dimensões de Direitos Humanos e pelo fato de ponderar tanto a liberdade quanto a igualdade pelo prisma da fraternidade. Assim, a liberdade não exclui a fraternidade, uma vez que não se faz possível aplicar apenas um tipo de Direitos Humanos, de determinada dimensão.

Acerca do perfil social e ético da atividade empresarial, no século XXI, marcado pela existência do trabalhador digital, exige-se a efetividade de uma normatização que garanta um patamar civilizatório mínimo, com o respeito aos direitos humanos trabalhistas, trazendo para a conduta empresarial essa visão antropofílica e quântica a que se refere o capitalismo humanista. Esta ideia contempla o ideal de fraternidade explanado por BARZOTTO Y LANNER, no sentido de que exista um dever de cooperação mútua entre os membros da sociedade na busca do bem-estar social, devendo a fraternidade ser considerada um princípio jurídico, capaz de agir como um instrumento na regulação das relações entre os membros da sociedade, na busca de efetivar os Direitos Fundamentais (BARZOTTO Y LANNER, 2019). É a ideia de inclusão social e justiça social trazida pela fraternidade que se faz necessária a fim de garantir a proteção jurídica adequada no âmbito do trabalho digital.

DENNINGER, em artigo publicado em 2000, argumenta que a Lei Fundamental da Alemanha, fundamentada nos pilares da Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade – estaria passando por modificações, com o surgimento de novos pilares constitucionais: segurança, diversidade e solidariedade. Na visão de DENNINGER, a fraternidade daria lugar à solidariedade. O autor vai mais além, ao propor esta tríade de elementos constitucionais – segurança, diversidade e solidariedade – ao invés da tradicional tríade burguesa oriunda da Revolução Francesa de 1789: liberdade, igualdade e fraternidade. Percebe-se que, a atual situação, ocasionada por um mundo altamente globalizado, marcado por uma sociedade pluralista, com uma multiplicidade de culturas, tem apontado à ideia universalizante tradicional de Direitos Humanos, demonstrando o complexo desafio de sua implementação (DENNINGER, 2000, *online*).

Por meio de sua tríade de paradigmas constitucionais de segurança, diversidade e solidariedade, DENNINGER busca ampliar os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. Com

a segurança, busca modificar a ideia das liberdades clássicas (liberdades negativas), com o estabelecimento também de deveres positivos. Em relação à segurança, dirigida especificamente ao Estado, DENNINGER ressalta a preocupação com as incertezas e ameaças advindas com a vida moderna, sobretudo com os riscos oriundos do desenvolvimento da tecnologia. Surge a necessidade de garantir um mínimo razoável de segurança às pessoas, para que as mesmas não fiquem à mercê do individualismo e da competitividade e riscos do mercado. Com o seu elemento de solidariedade, busca a permanente ultrapassagem do “meramente jurídico”, para as esferas ética e moral.

Nos adverte BAGGIO (2008, p.22-23), para a diferenciação entre a solidariedade e a fraternidade, que não poderiam ser equipadas:

[...]Ainda, a fraternidade teve certa aplicação política, embora parcial, com a ideia da “solidariedade”. Tivemos um progressivo reconhecimento dos direitos sociais em alguns regimes políticos, dando origem a políticas do bem-estar social, ou seja, a políticas que tentaram realizar a dimensão social da cidadania. De fato, a solidariedade dá uma aplicação parcial aos conteúdos da fraternidade. Mas esta, creio eu, tem um significado específico que não pode ser reduzido a todos os outros significados, ainda que bons e positivos, pelos quais se procura dar-lhe uma aplicação. Por exemplo, a solidariedade – tal como historicamente tem sido muitas vezes realizada – permite que se faça o bem aos outros embora mantendo uma posição de força, em relação “vertical” que vai do forte ao fraco. A fraternidade, porém, pressupõe um relacionamento “horizontal”, a divisão dos bens e dos poderes, tanto que cada vez mais se está elaborando – na teoria e na prática – a ideia de uma “solidariedade horizontal”, em referência à ajuda recíproca entre sujeitos diferentes, seja pertencentes ao âmbito social, seja do mesmo nível institucional.

Ora, a organização de trabalho implantada com a plataformização estimula o individualismo e a competitividade, com a transferência dos riscos do negócio ao trabalhador, uma vez que as ferramentas de trabalho lhe pertencem (smartphone, veículo, computador), cabendo a ele a manutenção dos mesmos. Com o controle algorítmico de dados, no uso da plataforma, essas empresas instigam à competição, impulsionando o trabalhador a ficar o maior tempo possível “online”.

A ideia de solidariedade que DENNINGER (2000) traz seria no sentido de proeminência, do âmbito meramente legal, jurídico, para as esferas ética e moral. A aplicação da diversidade pressupõe ações positivas, ampliando meras ações negativas do Estado, devendo existirem ações proativas dos vários atores sociais presentes, tanto dos indivíduos, como da Constituição e do próprio Estado, em respeitar a pluralidade e o multiculturalismo. Como observa TEPEDINO (1999, p.65), “...de pouca serventia mostram-se os refinados instrumentos de proteção dos direitos

humanos, postos à disposição pelo direito público, se as políticas públicas e a atividade econômica privada escaparem aos mecanismos de controle jurídico, incrementando a exclusão social e o desrespeito à dignidade humana”.

Esses valores não devem, portanto, ser entendidos apenas como “valores básicos” para uma nova geração de textos constitucionais. Eles exibem uma dupla face: como ideais constitucionais e como modelos orientadores para uma política internacional de Direitos Humanos. Na realidade social, eles capturam “as situações básicas reais” dos homens e mulheres modernos, ambos os aspectos gerando fontes de ação. Para o autor, só com muita cautela podemos associar “diversidade” e “solidariedade”, principalmente aos seres humanos e cidadãos ativos, enquanto a “segurança”, como expectativa dirigida ao Estado, tende a afetar os cidadãos como seres passivos (DENNINGER, 2000).

A proposta teórica de DENNINGER se mostra de valorosa importância, uma vez que o processo globalizante da sociedade internacional e as inovações tecnológicas acarretam profundas transformações e a consequência disso é que nos vemos diante de uma nova realidade, transconstitucional, com a crescente complexidade político-social em uma sociedade global pluralizada. Ao se referir ao elemento “segurança”, DENNINGER (2000, p.515) explica que:

[...]Security no longer means first and foremost the certainty of the individual citizen's liberty, but rather the prospect of unlimited and unending state-sponsored activity for the sake of protecting citizens from social, technical and environmental dangers, as well as from the dangers of criminality.

A segurança em face dos riscos sociais a que se refere (doença, velhice, desemprego, invalidez) deve ampliar o espectro de deveres do Estado como o dos direitos dos indivíduos, que passam a nutrir expectativas de que o Estado os proteja contra tais riscos. Por ocasião das comemorações de seu centenário, a OIT lança um relatório, da Comissão Global sobre o Futuro do trabalho, no qual há a clara preocupação com os trabalhadores e os riscos sociais, examinando como alcançar um melhor futuro de trabalho para todos, em um momento de mudanças sem precedentes (OIT, 2019, *online*). Ao tratar da questão da responsabilidade pela melhora no mundo laboral, a Organização clama pela participação de todos: “...we call on all stakeholders to take responsibility for building a just and equitable future of work” (ILO, 2019, p.13).

Em relação à proteção social, como um Direito Humano essencial aos trabalhadores, estabelece em seu relatório:

[...]The future of work requires a strong and responsive social protection system based on the principles of solidarity and risk sharing, which provide support to meet people's needs over the life cycle. Governments need to guarantee universal social protection from birth to old age. This should include a social protection floor that affords a basic level of protection to all in need, complemented by contributory social insurance schemes that provide increased levels of protection (ILO,2019, p.35).

Na sociedade de risco do século XXI, por conseguinte, tais mudanças no pensamento jusfilosófico se faz presente oriundas das transformações sociais, em especial no mundo do trabalho. É a implementação de uma nova versão do capitalismo, cuja forma seria estipular novos padrões para o exercício do direito de propriedade, cujo exercício deve estar vinculado à preservação e pensamento nas gerações futuras (MATIAS, 2015, p. 15).

Ressaltam VERONESE e OLIVEIRA (2003, p.23) que, diante das exigências sociais e da pungente experiência humana, na qual se observa cada vez mais a busca de soluções para os conflitos humanos, esta nova racionalidade, que tem como fundamento a fraternidade, surge como uma perspectiva ainda não completamente buscada, ainda não vivida, que pode ser compreendida como um meio real de reavivar na humanidade a completude de sua existência.

Diante das preocupações da OIT acerca do futuro do trabalho e o trabalho nas plataformas digitais, em seu relatório, publicado em 2018, recomenda três critérios para adaptar os sistemas de proteção social, de forma a que os trabalhadores das plataformas digitais estejam cobertos por proteção social: adaptar os mecanismos de segurança social de forma a cobrir os trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato; usar a tecnologia para simplificar os pagamentos de contribuições e prestações; e instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos.

Percebe-se, em suma, o nítido nexos entre a exigência da atividade empresarial em padrões éticos e sociais na contemporaneidade com os princípios da solidariedade social e o da fraternidade, alicerçados no Capitalismo Humanista em um mundo cosmopolita.

2.4. O PAPEL DA EMPRESA NA ORDEM JURÍDICA TRANSCONSTITUCIONAL: A NECESSIDADE DE SUA ATUAÇÃO EM PADRÕES ÉTICOS E SOCIAIS E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Vivencia-se uma nova racionalidade empresarial, superando a racionalidade empresarial baseada no tradicional padrão internacional mercantilista, do início do século XX, para um modelo organizacional no qual as empresas atuam em mercados de mais de uma nação, buscando uma competitividade global. Exercem tanta influência sobre a população e os governos locais e dispõem de tamanho poderio econômico-político, que os Estados nos quais se instalam, possuem pouca ou nenhuma governabilidade sobre sua atuação.

A ONU começa a perceber o enorme poderio que tais empresas exercem sobre as populações e governos nos quais se instalam, daí surgindo a necessidade de observância de um padrão ético e social pelas transnacionais. Conforme já comentado nos tópicos anteriores, com o avanço do processo globalizatório e o surgimento de novas tecnologias, a partir do final da década de 1970, a ONU começa a se preocupar com a temática de Direitos Humanos e Empresas. Inicia-se uma significativa transição e expansão no Direito Internacional, promovida pelo surgimento de novos atores no cenário internacional, como as transnacionais.

Assim, as Nações Unidas começa a perceber o quanto as transnacionais contribuem nas violações de direitos humanos. Já em 1977, a OIT lança a Declaração Tripartite de Princípios relativos às Empresas Multinacionais e Política Social, que busca oferecer aos governos, aos empregadores e aos empregados orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho. (OIT, 2012).

FLORES (2009, p. 23-24) traz essa ideia, de mudança de paradigma, a respeito da proteção dos Direitos Humanos, a partir de 1970, ao aduzir que as regras internacionais de direitos humanos foram elaboradas em um momento histórico em que as violações eram cometidas por Estados, mas o mundo passa a perceber que há outro ator importante: as multinacionais.

O Pacto Global da ONU, lançado em 2000, consiste em um conjunto de dez princípios genéricos relativos à temática de Direitos Humanos, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações. (PACTO GLOBAL, 2000, *online*).

Contudo, o Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta com força vinculante. Trata-se de iniciativa voluntária que produz diretrizes relativas à temática Direitos Humanos e Empresas, representando o marco da Responsabilidade Social Corporativa.

Começa-se a perceber a insuficiência desses instrumentos normativos sem caráter vinculante, bem como que as legislações nacionais seriam insuficientes a garantir uma efetiva proteção aos Direitos Humanos, diante do caráter transfronteiriço das empresas transnacionais. Assim, graves violações de direitos humanos ocorreram nos últimos anos, ocasionadas pelo exercício das atividades das transnacionais, como, no âmbito laboral, o denominado “caso Rana Plaza”, ocorrido em 2013 em Bangladesh, a constatação de trabalho análogo ao de escravo em cadeias produtivas de transnacionais da Indústria Têxtil, a constatação de trabalho análogo ao de escravo em grandes navios de cruzeiros, o rompimento da barragem em Brumadinho, dentre outros.

Nesse contexto, passa-se a analisar, no âmbito juslaboral, a necessidade de um Direito Transnacional do Trabalho, do estabelecimento de acordos Marco Globais, uma vez que o direito nacional se mostra insuficiente para regular relações jurídicas transnacionais. Começam a ser celebrados, com maior frequência, acordos Marco Globais para a garantia de direitos trabalhistas mínimos e também se passa a discutir a possibilidade de elaboração de um tratado de Direitos Humanos e Empresas, de caráter vinculante e complementar, em relação aos demais instrumentos normativos já existentes. (GUEIROS, SANTOS e SOUZA, 2018, p.24-25).

Os direitos humanos se converteram no desafio do século XXI, apesar do gigantesco esforço internacional realizado para se formular juridicamente uma base mínima de direitos que alcance todos os indivíduos. (FLORES, 2009, p.24). Portanto, a responsabilização das transnacionais é um desafio neste século, não se tratando mais de falta de previsão normativa.

Ao analisar a relação das transnacionais e os Estados em que se inserem, bem como entre a população destes e as transnacionais, ressalta BERRÓN (2016, p.147) que existem fortes assimetrias de poder entre as empresas e as populações e, inclusive, entre as empresas e vários Estados, assimetrias estas que geram situações de abusos e violações de direitos humanos.

Observando a relação das transnacionais com os Estados nos quais se inserem, bem como entre a população destes e as transnacionais, ressalta BERRÓN que:

[...]Existen flertes assimetrias de poder entre las empresas y las poblaciones e incluso entre las empresas y varios Estados. Estas assimetrias generan situaciones de abusos y

violaciones de los derechos humanos, además de bloquear el acceso a la justicia de las poblaciones afectadas. Y muchas veces las compañías tienen responsabilidad directa o indirecta por una serie de delitos contra la vida, el medio ambiente, la libertad sindical, los consumidores y la salud de las personas. (BERRÓN, 2016, p.147).

O século XXI e o advento da Quarta Revolução Industrial, portanto, trazem novos desafios para a proteção jurídica dos Direitos Humanos, em especial, os direitos sociais trabalhistas, no âmbito de novas formas de organização empresarial: as empresas de plataformas digitais. O Direito Contemporâneo surge marcado pela contestação da propriedade empresarial marcadamente individualista, produto do direito moderno. Assim, nos ensina CAVEDON:

[...]A configuração do Estado Contemporâneo, voltado para a proteção dos direitos sociais e o caráter marcadamente social da Constituição de Weimar influenciaram grande parte das Constituições dos Estados contemporâneos, que incorporaram a noção de Propriedade vinculada a uma função social. (CAVEDON, 2003, p.26).

Por conseguinte, verifica-se que dois elementos, característicos do Direito Contemporâneo, trouxeram profundas modificações no entendimento do instituto jurídico da propriedade, quais sejam: a positivação dos direitos sociais, coletivos e difusos e o processo de publicização da esfera privada, com o advento do Constitucionalismo Social. A ampliação dos círculos de interação da empresa com a sociedade, abrangendo interesses e responsabilidades coletivas, tornou significativamente mais relevante a função empresarial.

Em um mercado globalizado, a posição da empresa necessita de uma adaptação à nova realidade, um novo padrão comportamental. É inquestionável o impacto da globalização na esfera empresarial, desconhecendo fronteiras o mercado econômico mundial, tanto pelas novas tecnologias surgidas, como pela interdependência cada vez maior entre os diversos países ao redor do mundo. Portanto, nesse contexto em que se coloca o Direito Internacional na contemporaneidade, verifica-se a necessidade de sua renovação, para resolver conflitos mais complexos, decorrentes da descontinuidade espacial dos ordenamentos jurídicos transnacionais e supranacionais, que intentam proteger a pessoa humana do trabalhador nas novas formas de trabalho do século XXI. Acerca do transconstitucionalismo, presente na temática da pesquisa, assevera NEVES:

[...]Os problemas se renovam e os sistemas sociais ou ordens jurídicas precisam construir não apenas acoplamentos estruturais com seu ambiente, mas também construir novas “pontes de transição” com outras ordens jurídicas ou sistemas sociais, para que sejam aptos a articular-se em face da flutuação permanente dos fatores dos respectivos ambientes. A simples fragmentação não oferece caminhos de solução aos novos

problemas que emergem nos processos de transformação social contínua (NEVES, 2014, p.211).

Estabelece o Princípio 11, dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que cabe às empresas respeitar os Direitos Humanos, o que significa que devem se abster de infringir os Direitos Humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os Direitos Humanos nos quais tenham algum envolvimento (ONU, 2011, *online*). Ora, torna-se imperioso incluir as externalidades negativas nos custos de produção e de comercialização pelas transnacionais, uma vez que os danos ambientais, a necessidade de inclusão social, a erradicação da fome, o crescimento das desigualdades sociais atingem toda a sociedade global, contribuindo a atuação das empresas transnacionais para o surgimento e agravamento desses problemas.

Esse dever social de respeito aos Direitos Humanos constitui norma de conduta, embora de caráter voluntário, aplicável a todas as empresas, onde quer que operem no âmbito mundial. A ONU considera que a atividade das transnacionais podem ter um impacto sobre praticamente todo o espectro de Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos. (ONU, 2011). E, verifica-se que, no caso dos trabalhadores de aplicativos, isso tem ocorrido constantemente. Observa BERRÓN (2016, p.154) que “...em la atualidade existe uma tensión creciente entre la expansión de la economía em la era de la globalización y los derechos humanos”.

A necessidade de um comportamento ético e social pelas empresas, de qualquer porte e independentemente de sua localização, encontra-se prevista nos Princípios 11 e 12 da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas. O Princípio 11 estabelece que as empresas devem respeitar os Direitos Humanos, devendo se abster de violar os Direitos Humanos, bem como devendo enfrentar os impactos adversos nos Direitos Humanos com os quais tenham algum envolvimento. Esse comportamento de respeito aos Direitos Humanos pelas empresas, de acordo com as disposições do Princípio 12, refere-se aos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ONU, *online*).

A Carta Internacional de Direitos Humanos é constituída pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos e seu Protocolo Facultativo (ONU, *online*). Assim, exemplificativamente, destaca-se o disposto no artigo 7º do Pacto Internacional

dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais que estabelece que os Estados-Partes reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis; a segurança e a higiene no trabalho, bem como o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. Estariam tais Direitos Humanos sendo respeitados pelas empresas-aplicativo que contratam os, denominados por elas, trabalhadores parceiros? Verifica-se que a norma de Direito Internacional, ao se referir a tais direitos, estabelece como destinatário “toda pessoa”.

Por serem princípios de natureza “*soft law*”, ou seja, que não possuem uma força vinculante, os Estados devem considerar uma combinação inteligente de atos – nacionais e internacionais, obrigatórias e voluntárias – para promover o respeito aos Direitos Humanos pelas empresas (SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL DO MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2019, p.13).

Os Princípios não originam novos direitos, mas direcionam os Estados e as empresas diante de Direitos Humanos já internacionalmente previstos, fornecendo a base para uma conduta empresarial responsável, que vai muito além da antiga noção de Responsabilidade Social empresarial, muito atrelada a ações filantrópicas e voluntárias, por parte das corporações e que, muitas vezes, encontravam-se dissociadas das suas próprias cadeias de fornecimento. (SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL DO MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2019, p.09).

Esses Princípios da ONU sofrem constantes críticas por suas diversas lacunas, pela ausência de responsabilidades diretas para as empresas e pelo seu caráter voluntarista (LÓPEZ, 2013, p.60), encontrando-se caracterizados pela ideia de responsabilidade social corporativa.

Os Princípios proporcionaram a criação de um Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos no âmbito das Nações Unidas, resultando o embate entre os atores internacionais que defendiam normas vinculantes e os que desejavam disposições voluntaristas, na Declaração de mais de 80 países sobre a necessidade de construção de um instrumento internacional vinculante sobre as empresas transnacionais. Em resposta, o Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2014, renovou o mandato do Grupo de Trabalho e adotou a Resolução A/HRC/RES/26/9, que visa à “elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre as empresas transnacionais e outras empresas com respeito aos Direitos Humanos (HOMA, 2021, p.3)

O processo de elaboração do Tratado ainda está em andamento, com a 7ª Sessão do Grupo de Trabalho Intergovernamental para Elaboração de um Instrumento Internacional Vinculante sobre Empresas Transnacionais e outros negócios com respeito a Direitos Humanos já agendada para outubro de 2021. O “Draft 2”, atual rascunho do Tratado, foi recebido com resistência de boa parte da sociedade civil organizada e de Estados pró-tratado, por perceberem um enfraquecimento do texto, da sua possível coercibilidade e da influência que empresas e Estados contrários ao Tratado demonstram possuir na discussão do texto (HOMA, 2021, p.4).

Percebe-se, em suma, o enorme poder das transnacionais e dos Estados nas quais têm sede nas tratativas para impor, de forma vinculante, normas de Direitos Humanos a empresas. Vale ressaltar também que “...a busca por um marco nacional em Direitos Humanos e Empresas não representa mais um movimento de esvaziamento do Tratado Internacional” (HOMA, 2021, p.4), verificando-se a necessidade de união de esforços de vários atores internacionais, em seus vários níveis, o que tornaria mais eficiente a proteção jurídica dos Direitos Humanos.

No âmbito interno, uma tentativa de regulamentação sobre a temática foi feita pelo Executivo, com a edição do Decreto n. 9571, de 2018, contudo, o ato normativo estabelece apenas diretrizes gerais às empresas, subordinando-se à lógica voluntarista e compensatória dos Princípios Orientadores da ONU (HOMA, 2021, p.5).

Ao refletir sobre as críticas lançadas aos Princípios da ONU, em face de suas insuficiências e posições francamente favoráveis aos interesses das empresas, SALDANHA aduz que, independentemente dos dualismos *soft* e *hard*, há potencialidade hermenêutica e cosmopolítica para a consolidação do paradigma internacional do dever de respeito aos Direitos Humanos (SALDANHA, 2020, p.846). Há a necessidade dessa reconfiguração conjuntural, envolvendo todos os atores internacionais, quanto ao constitucionalismo, a globalização e a limitação de seus efeitos negativos e o cosmopolitismo.

Na perspectiva do cosmopolitismo jurídico, se as violações de Direitos Humanos se produzem em larga escala, consistindo em verdadeiras violações de massa, o dever de respeito, traduzido como uma vontade da comunidade internacional, em suas várias e incontáveis expressões, pode ser elevado à condição de um princípio (SALDANHA, 2020, p.846).

3. O TRABALHO COMO DIREITO HUMANO ANTE OS IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS: A NECESSIDADE DE HUMANIZAÇÃO DA ECONOMIA

O trabalho se apresenta como um direito que possibilita o gozo e fruição de outros direitos, merecendo, portanto, proteção, em suas formas que promovem a dignidade do ser humano trabalhador. Dessa forma, o direito ao trabalho, bem como outros direitos a ele relacionados, se mostram internacionalmente previstos como Direitos Humanos em virtude de sua intrínseca relação com a dignidade humana.

Portanto, o trabalho serve de mecanismo para assegurar a dignidade humana, e, por meio dele, adquire-se identidade social na sociedade contemporânea. Contudo, não é qualquer trabalho que dignifica o homem, o enobrecendo e o fazendo parte de uma sociedade, mas deve ser um trabalho exercido nos moldes de uma regulação trabalhista que garanta a melhoria das condições de vida e da pactuação da força de trabalho. O trabalho que desafia a dignidade da pessoa que o exerce não satisfaz os requisitos para ser considerado instrumento de dignidade (MEIRELES, 2016, p.68-69). Exatamente por essa ótica, visando à garantia da dignidade do ser humano trabalhador, é que o trabalho tem sido reconhecido como um Direito Humano.

Destacando o caráter fundamental do direito ao trabalho, por ser ele condição de dignidade do ser humano, assevera LIMA que:

[o]trabalho é fator de independência e libertação do ser humano, pois o livra dos favores, das esmolas e das sombras dos senhorios. [...] De fato, não se pode imaginar que viva com dignidade o homem explorado pelo semelhante, humilhado em suas necessidades, privado dos bens que possam lhe proporcionar felicidade, prazer e desenvolvimento. É pelo trabalho que o homem conquista o direito de obter esses bens; é pelo salário digno e pelo trabalho decente que se impõe e se iguala aos demais, reduzindo suas privações ao que o mundo oferece (LIMA, 2008, p.5).

Nessa ordem de ideias, para MAGALHÃES (2013, p.47), “... mostra-se a dignidade humana como centro dos direitos humanos fundamentais que encontra no trabalho um dos meios de sua concretização”. A dignidade humana se mostra inalcançável quando o trabalho humano não é exercido de forma adequada, com a obediência a normas que garantam um patamar mínimo de direitos. Não é qualquer trabalho que confere dignidade à pessoa, mas sim aquele exercido nos moldes da legislação especial que tem por finalidade a melhoria das condições de vida e da pactuação da força de trabalho e a inserção socioeconômica de parte significativa da população, que carece de riqueza material acumulada e que, por este motivo, vive do seu próprio trabalho (MAGALHÃES, 2013, p.47-48).

Logo, conclui MEIRELES (2016, p.69) que não é qualquer tipo de trabalho que o Direito deve proteger, devendo sancionar as condições tendentes a vilipendiar e instrumentalizar o trabalhador, que muitas vezes reduzem o trabalho a um mero artigo de comércio.

Desde a fundação da OIT, em 1919, com sua missão institucional por justiça social, construiu-se um legado civilizatório direcionado à edificação de um sistema de proteção social capaz de elevar os parâmetros de democratização e de inclusão socioeconômica no trabalho. O patrimônio jurídico de proteção ao trabalho, sistematizado pela OIT, se expandiu ao longo de sua trajetória nos séculos XX e XXI.

No mundo pós-guerra, a criação da OIT foi um dos precedentes no processo de internacionalização dos direitos humanos, buscando esse organismo internacional assegurar parâmetros mínimos para as condições de trabalho no âmbito mundial. Assim, para COMPARATO, a primeira fase de internacionalização dos direitos humanos se inicia na primeira metade do século XX, em três setores: no Direito Humanitário, na luta contra a escravidão e na regulação, no plano mundial, dos direitos do trabalhador assalariado, concretizada por meio da criação da OIT, em 1919. (COMPARATO, 2008, p.55-56).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, de 1948, em seu artigo XXIII, item 1, já estabelecia que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Em 1999, a OIT cria o conceito de trabalho decente, que significa um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, *online*). O conceito é importante ao trazer uma visão das diversas dimensões do trabalho, juntos em um só termo, tratando-se de conceito universal, abrangendo todos os trabalhadores, já que a dignidade humana é ínsita a todos os seres humanos. Em suma, o trabalho decente está diretamente relacionado à dignidade humana.

A OIT cunhou no termo trabalho digno (ou trabalho decente) as características que devem ser observadas para que, através do trabalho, se possa promover a paz por meio da justiça social (MEIRELES, 2016, p.69). Verifica-se, portanto, ao longo do último século e início deste, as organizações internacionais, bem como outros atores internacionais muito têm contribuído para impulsionar o multilateralismo dos tratados internacionais, contribuindo cada vez mais para uma

gradual institucionalização e “constitucionalização” do ordenamento jurídico internacional, contribuindo para a proteção jurídica dos trabalhadores, no plano internacional.

No curso do desenvolvimento histórico de internacionalização e universalização dos direitos humanos, o Direito Internacional do Trabalho, promovido por meio da OIT, figura como um dos primeiros marcos desse campo jurídico – ao lado das instituições e convenções do Direito Humanitário, bem como da Sociedade das Nações, da qual a OIT fazia parte. (PIOVESAN, 2011, p.169). A OIT, no século XXI, já visualiza o desafio de trilhar outros caminhos a fim de implementar novas perspectivas de ressignificação da justiça social. A OIT passa a perceber a necessidade de se reformular o objeto de proteção do direito juslaboral, na busca da adequada proteção social nas novas formas de trabalho.

A partir dessa percepção, de enormes transformações no âmbito trabalhista, oriundas das inovações tecnológicas advindas nos últimos anos, foi lançada no centenário da OIT, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, a “Declaração do Centenário da OIT sobre o futuro do mundo do trabalho”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Tendo em vista que, em suas Considerações, a Declaração da ONU considera que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo, se mostra inegável a enorme importância do trabalho para o desenvolvimento humano. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Dessa forma, diante de crises econômico-sociais globais, como a enfrentada atualmente, mais ainda se verifica a importância em analisar e enfrentar os desafios à proteção jurídica do ser humano trabalhador no século XXI, frente às novas formas de trabalho.

Acerca da importância do trabalho para o homem como elemento da dignidade, assevera MEIRELES:

[...]Para tanto, entendemos que uma análise estritamente jurídica não é suficiente. É necessário não perder de vista a complexidade da categoria trabalho e seus influxos na própria construção da sociabilidade. Por este viés, a centralidade do trabalho como elemento de sociabilidade evidencia seu caráter fundamental que o aproxima da ideia de dignidade, a qual é o valor central na defesa dos direitos humanos. Embora soe tautológico, o trabalho tem o potencial de humanização na medida em que é atividade intrínseca à condição humana (MEIRELES, 2016, p.36)

A Ordem Constitucional brasileira reconhece a dignidade da pessoa humana e a solidariedade social como pilares da sociedade, além de enunciar o trabalho como um direito

social fundamental. Também estabelece a CF/1988, como princípio da Ordem Econômica, a valorização social do trabalho e da livre iniciativa.

A respeito do tema, válido destacar o seguinte trecho acerca do trabalho como fundamento axiológico da República Federativa do Brasil:

[...]O trabalho é, sem dúvida, meio de sobrevivência, mas também é fonte privilegiada de identidade pessoal, na medida em que a pessoa age e atua, superando os desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho. Num sistema capitalista, a inclusão social de um indivíduo está interligada ao que faz, ao que produz, ao fim e ao cabo. Não ter acesso ao desenvolvimento profissional, é algo que diminui a pessoa enquanto membro de um corpo social e até mesmo na condição de provedor do sustento familiar. No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade é atividade que se pode exercer como liberdade e dignidade, limitado pela capacidade profissional. O trabalho, nessa medida, realiza o indivíduo como pessoa, e é fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais (FERNANDES; GALIA, 2019, p. 140).

Uma das grandes questões debatidas na sociedade contemporânea consiste na aparente dicotomia existente entre trabalho e capital, consistindo no grande desafio do século XXI exatamente a busca do equilíbrio entre a busca de vantagem econômica e o respeito aos Direitos Humanos sociais.

Na sociedade capitalista atual, a atividade laboral nos faz humanos e participantes da sociedade. Portanto, nada mais consentâneo com a centralidade do trabalho para a sociabilidade humana do que o fato de que as normas garantidoras do trabalho em condições adequadas a esse efeito transformador do trabalho sejam normas de Direitos Humanos. Seguindo-se os ideais de um sistema capitalista humanista de produção, portanto, o cumprimento das normas trabalhistas, garantindo-se um patamar mínimo, mostra-se como um vetor máximo a ser seguido, uma vez que se mostra como uma ferramenta de realização da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da livre iniciativa.

O capitalismo não pode se limitar ao reconhecimento da primeira dimensão de Direitos Humanos, uma vez que se tratam de direitos interdependentes e universais. Explicam SAYEG e BALERA (2011, p.33) que, sob a perspectiva da filosofia humanista do Direito Econômico, há uma ordem jurídica monista, imanente ao Planeta Humanista de Direito, que reconhece a prevalência dos Direitos Humanos sobre as ordens jurídicas nacionais e se adensa com o capitalismo. Assim, o capitalismo, mesmo liberal, que permeia todo o mundo, deve também observar tal fato; e, ao fazê-lo, passa a ser entendido como estruturado nas diversas dimensões

dos Direitos Humanos – que são interdependentes e devem ser consideradas em amálgama indissociável.

O trabalho, em suma, se apresenta como instrumento essencial ao alcance da dignidade humana no sistema capitalista de produção, devendo-se assegurar o trabalho digno através do Capitalismo Humanista, num viés cosmopolita, buscando-se neutralizar suas externalidades negativas, tais como o labor exercido sem um patamar mínimo de garantias, vislumbrando-se o trabalho nas três dimensões dos Direitos Humanos, não podendo pretender o capitalismo o reconhecimento apenas da primeira dimensão dos mesmos.

O ideal proposto, segundo a teoria do Capitalismo Humanista, respeita a dignidade da pessoa humana pela composição harmônica das dimensões subjetivas da liberdade, igualdade e fraternidade, que, sob a perspectiva do trabalho, apresenta-se como o direito *de* trabalhar, o direito *ao* trabalho e o pleno emprego (DUARTE e SILVA, 2018, p.49). O direito *de* trabalhar corresponderia a exercer uma atividade, ofício ou profissão, livremente eleita (o trabalho como liberdade negativa). O direito *ao* trabalho corresponderia à necessidade de participar com igualdade dos bens da natureza e sustenta-se na igualdade entre os homens (o trabalho na esfera da segunda dimensão dos Direitos Humanos).

Por fim, nas palavras de DUARTE e SILVA (2018, p.50) o elemento de adensamento entre a liberdade e igualdade é a fraternidade, capaz de promover o desenvolvimento integral do ser humano e a preservação do Planeta, que conta com o pleno emprego como instrumento de inclusão e combate à pobreza.

Para DUARTE e SILVA (2018, p.50), essa nova perspectiva jurídica do labor humano, com alicerce no Capitalismo Humanista, reconhece no trabalho, em todas as suas dimensões, o elemento construtor da dignidade da pessoa humana, visto que valoriza o que o homem tem de economicamente inato, o módulo de propriedade como força de trabalho, assim a ONU, na Agenda 2030, reconhece expressamente que capital e trabalho são indissociáveis ao prever que cada país deve desfrutar de um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável e de trabalho decente para todos.

3.1 A VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS SOCIAIS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS COMO DUMPING SOCIAL

Conforme exposto no item anterior, o Direito ao trabalho é considerado, no âmbito interno, um direito fundamental e, no âmbito internacional, um Direito Humano. Contudo, não é qualquer labor que servirá como instrumento garantidor de dignidade ao cidadão trabalhador, mas apenas aquele exercido em justas condições, em conformidade com o conceito de “trabalho decente” formalizado pela OIT em 1999. Ou seja, “... um trabalho produtivo e de qualidade, desempenhado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (OIT, 2015, *online*).

Para a OIT, a ideia de trabalho decente compreende as dimensões quantitativa e qualitativa, sugerindo não somente ações voltadas à criação de postos de trabalho e ao combate do desemprego, mas também à vencer a existência de modalidade de labor que geram renda insuficiente para que os trabalhadores e suas famílias possam melhorar suas condições de vida, ou que se constituem em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes e, por conseguinte, contribuem para o aumento da desigualdade e de situações de exclusão social (OIT, 2015, *online*).

Pode-se concluir, em suma, que o labor em condições dignas, desempenhado em qualquer atividade e/ou local, somente se consubstancia, nos termos estabelecidos pela OIT, como trabalho decente, se proporciona ao trabalhador proteção social e outros direitos básicos de natureza trabalhista, como a garantia de uma remuneração justa, trabalho desempenhado em condições salubres, com jornada limitada e direito ao descanso. Todas as pessoas que desempenham um labor são, antes de trabalhadores, seres humanos e, portanto, devem ter respeitada sua dignidade, independente da forma de contratação.

Impende destacar que a OIT afirma ser necessidade imperiosa a diminuição dos déficits de trabalho decente no setor informal da economia, consistindo, em suma, o conceito de trabalho decente como um conceito multidimensional (OIT, 2015, *online*).

Nesse sentido, “...para que se tenha efetividade na proteção dos direitos fundamentais e no estudo específico dos direitos sociais trabalhistas, deve-se, além de enfatizar o olhar universal dos direitos humanos, proceder a uma abordagem específica de setores da sociedade que se encontrem em situação de vulnerabilidade” (TONIAL e GARCIA, 2020, p.133). E essa é exatamente a situação em que se encontram milhares de trabalhadores plataformizados em todo o mundo, que permanecem, na maioria dos países, em uma situação de invisibilidade, sem qualquer proteção social e trabalhista mínimas.

Com o advento da pandemia provocada pela COVID-19, restou ainda mais evidente essa situação de vulnerabilidade, alarmada em cotidianas notícias, como no caso dos entregadores de

aplicativos, serviço considerado essencial durante o período de isolamento social, como uma forma de prevenção ao contágio, que veio a estampar as situações de risco à saúde a que ficaram sujeitos esses trabalhadores, sem qualquer garantia de um meio ambiente salubre de trabalho e, ademais, sem o fornecimento suficiente e/ou adequado de equipamentos de proteção individuais, a fim de, ao menos, amenizar e/ou neutralizar a exposição ao risco biológico vivenciado diariamente.

Por conseguinte, verifica-se que essa situação de vulnerabilidade a que estão sujeitos os trabalhadores de plataformas restou ainda mais agravada pelo contexto da pandemia, uma vez que, em contraposição ao tratamento garantido aos trabalhadores formalmente registrados, cujos empregadores, para desenvolverem suas atividades, tiveram que obedecer a diversas medidas sanitárias para garantir um ambiente de trabalho seguro a seus funcionários, as empresas plataformas não se encontraram sujeitas às referidas obrigações, apesar da natureza dos serviços desempenhados (ARAÚJO, 2020, p.55-56).

Segundo pesquisa sobre as ações implantadas pelas empresas de aplicativos no contexto da pandemia, realizada pela Universidade de Oxford, na qual se analisou a política de prevenção e proteção realizadas no mês de abril de 2020, por 120 plataformas, verificou-se uma desconformidade entre o discurso e a veracidade fática encontrada, já que as ações realizadas pelas plataformas se mostraram genéricas, dirigidas a tranquilizar acionistas, investidores e consumidores, em detrimento dos trabalhadores (ARAÚJO, 2020, p.56).

Urge a necessidade de garantir direitos mínimos aos plataformizados, a fim de se garantir o equilíbrio entre a racionalidade econômica da redução de custos, na busca do lucro e da competitividade, e a racionalidade social, na busca da garantia de um patamar mínimo de direitos ao trabalhador de empresas-aplicativo, respeitando-se sua dignidade e permitindo, dessa forma, um desenvolvimento não somente econômico mas também social.

Nas palavras de TONIAL e GARCIA (2020, p.133) “...permite-se que o desenvolvimento seja atingido de forma sustentável”, em havendo a garantia a um trabalho digno, com remuneração justa e desenvolvido em condições salubres, evitando-se o crescimento do paradoxo existente no século XXI: o desenvolvimento de tecnologias cada vez mais inovadoras coexistindo com a falta de patamares civilizatórios mínimos na sociedade global.

Assevera MARTÍN (2012, p.49), nesse sentido, que:

[...] El punto de partida de los derechos sociales debe ser la igualdad material. Este tipo de igualdad pretende crear los criterios materiales para llevar a cabo el valor solidariade, crear las condiciones materiales para una libertad posible para todos, y contribuir a la seguridad com la satisfacción de necesidades a quien no pueda hacerlo por su próprio esfuerzo.

Diante desse contexto neoliberal, de redução de custos, acirramento da competitividade global e a busca pelo lucro, prioriza-se essa lógica econômica, em detrimento da social. E é diante desse cenário político, econômico e social que, no Brasil, foi proferida decisão trabalhista que condenou a empresa plataforma UBER por *dumping social*, devendo a empresa pagar indenização no montante de R\$ 1 milhão de reais, a ser revertida a entidade pública e/ou filantrópica a critério do MPT (Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405 PJe – RO – 8ª Turma do TRT da 4ª Região. Data de publicação: 23/09/2021).

De acordo com o Acórdão proferido, restou caracterizada a figura do *dumping social*, pela “...prática reiterada pela empresa do descumprimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana do trabalhador, visando obter redução significativa dos custos de produção, resultando em concorrência desleal”. O Tribunal reconheceu a existência de lesão massiva de direitos sociais, bem como a inobservância de diversos valores e princípios constitucionais, conforme o seguinte trecho:

[...]A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho (Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405 PJe – RO – 8ª Turma do TRT da 4ª Região. Data de publicação: 23/09/2021).

Investigado inicialmente sob a ótica do Direito Econômico e do Direito Internacional, referido tema tem sido também objeto de estudos e de constante debates no âmbito trabalhista, já que tal prática acarreta consequências não somente no âmbito internacional e econômico, ocasionando também o preterimento da racionalidade social de respeito aos Direitos Humanos trabalhistas, inclusive no âmbito nacional, praticado sobretudo por transnacionais.

As consequências do *dumping* no mundo laboral são vultosas, provocando a construção de conceitos na doutrina e jurisprudência brasileiras no intuito de combater suas consequências danosas. O *dumping social*, para CARNEIRO (2020, p.67), “...pode ser visto tanto como a adoção da precarização em massa como estratégia empresarial de concorrência desleal, quanto como indenização por dano social”.

Dessa forma, embora no ordenamento jurídico interno não encontre sua fundamentação na lei, é possível encontrar suas fontes na doutrina e na jurisprudência. Estabelece o Enunciado n.4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho:

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts.186,187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art.404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, parágrafo 1º, da CLT (TST, 2007, *online*).

O dano social configura-se exatamente pelo fato de não se tratar apenas de ofensa a direitos individuais do trabalhador, já que essa forma organizacional voltada à redução dos custos de produção em detrimento de Direitos Humanos e valores constitucionais abala toda a sociedade. Para BONACCORSIL e VARETO (2014, *online*), essas práticas irregulares cometidas pelas empresas causam reflexos danosos também à sociedade como um todo, uma vez que esses atos ilegais e danosos são considerados socialmente abomináveis.

No caso da plataforma UBER, exemplificativamente, cita CARNEIRO (2020, p. 69) que “...o exemplo de *dumping social* fica claro com a revolta (fato de conhecimento público) da classe dos taxistas, que têm diversas obrigações, exercendo a mesma atividade-fim”. A forma organizacional das plataformas digitais e sua consequente “isenção” de custos previdenciários, trabalhistas e tributários ocasiona irreparáveis danos ao Estado e a toda a sociedade, que acabam arcando com os custos sociais provocados pela empresa.

3. 2 A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO ANTE O CARÁTER TUITIVO DA RELAÇÃO LABORAL

A reestruturação produtiva, provocada pelo aceleração do processo globalizatório, na segunda metade do século XX, bem como o surgimento das transnacionais, tornou relevante discutir as tendências do Direito do Trabalho no âmbito internacional, bem como trazer uma visão cosmopolita para questões trabalhistas de repercussão global. A importância de se refletir acerca de uma nova racionalidade ao Direito juslaboral, reafirmando seu caráter tuitivo, ainda mais se justifica, a partir das últimas décadas do século XX, nas quais surgem novos formatos de labor. O debate sobre o trabalho na *gig economy* ganha enorme relevância e repercussão internacional. Como se verifica ao longo do trabalho, de acordo com estudos da OIT, a relação de trabalho informal prevalece no século XXI, sendo um dos maiores problemas do mundo do trabalho na atualidade. As preocupações relativas ao futuro de trabalho se acentuam neste início de século em virtude do desafio global de como conciliar o desenvolvimento da *gig economy* com um trabalho em plataformas protegido juridicamente.

As reflexões acerca do caráter tuitivo do ramo juslaboral e os desafios à sua aplicação, diante das novas formas de trabalho, passam a ser debatidas mundialmente, em importantes decisões nas Cortes judiciais em diversos países. No âmbito interno, vale destacar o seguinte trecho, de decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

[...]A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego[...]" (Processo n.TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003; Ministro Relator: Alexandre Luiz Ramos; data de julgamento:09/09/202; data de publicação: 11/09/2020).

Assim, o Direito do Trabalho gestado ao longo do século XIX, marcado por manifestações dos trabalhadores nas fábricas, e surgido no século XX, como o direito do trabalhador empregado, já não consegue abarcar toda a gama de trabalhadores. Analisando a situação jurídica dos trabalhadores, nos primórdios do Direito juslaboral, assevera MEIRELES que a referida relação padrão de emprego garantia estatutariamente a proteção dos direitos básicos dos empregados e, ademais, essa relação típica encontra-se protegida pela seguridade social provida pelo Estado. (MEIRELES, 2016, p.83).

Nesse sentido, observa DELGADO acerca da importância do emprego como instrumento para a afirmação da dignidade humana:

[...] **O trabalho com garantias mínimas** – que no mundo capitalista tem se confundido com **emprego**, ao menos para os despossuídos de poder econômico – torna-se, na prática, o grande instrumento de alcance do **plano social da dignidade humana**. Ou seja, torna-se o instrumento basilar de afirmação pessoal, profissional, moral e econômica do indivíduo no universo da comunidade em que se insere (DELGADO, 2008, p.1097, grifos do original)

Nos dias atuais, de predomínio das relações informais de trabalho, como ocorre no labor por meio de plataformas digitais e, diante de uma estrutura jurídica trabalhista baseada na relação clássica de emprego, o alcance jurídico das normas celetistas se vê enormemente reduzida, bem como o seu caráter tuitivo, na medida em que a maior parte da massa de obreiros permanece à margem de qualquer proteção.

A Economia de Compartilhamento, oriunda das inovações tecnológicas surgidas no início do século XXI e da reorganização produtiva global, estabelece uma linha de labor que distancia o trabalho de seus clássicos formatos oriundos do século XX (a clássica relação de emprego, que tem sua regulação introduzida na legislação brasileira em 1943, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, na época do clássico modelo fordista taylorista de organização empresarial). Nesse contexto, analisa MEIRELES (2016, p.90) que o empreendedorismo é ventilado como possibilidade de liberdade econômica e social, no entanto, torna-se, na prática, verdadeiro mito do fazer sozinho, que termina por se converter em trabalho executado sem as garantias fundamentais que a “relação padrão de emprego” assegurava.

Para FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.14), diante dessa nova realidade do século XXI, a “(...) nova ‘humanidade’, que passa a conviver com prodígios como a imitação dos predicados da mente humana por robôs, computadores e softwares, prescindirá progressivamente dos empregos como os conhecemos, próprios de um modelo produtivo do perfil fordista-taylorista”.

De acordo com MARTINS e ALMEIDA (2017, p.56), a UBER, apesar de se originar da economia de compartilhamento, desenvolveu um modelo de organização próprio, que acaba por se distanciar das ideias originais da *sharing economy*, ao se pautar pelo lucro. Com o modelo adotado, os motoristas não são apenas compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas

sim, trabalhadores, os chamados motoristas por aplicativo, que utilizam da plataforma digital da empresa UBER como fonte de renda (primária ou não).

A economia compartilhada se apresenta como um modelo de negócios, que tem despontado em todo o mundo, baseado no compartilhamento de bens e serviços, visando à redistribuição e ao uso racional de recursos, alcançando ainda outros objetivos como a sustentabilidade ambiental e a transformação social. Da ideia inicial oriunda da economia de compartilhamento, surge o trabalho sob demanda por aplicativos – *work on-demand* – que consiste em um termo utilizado para se referir a um dos novos modelos de trabalho surgidos com o avanço tecnológico, na Quarta Revolução Industrial (MPT, 2016). Nesse gerenciamento de mão-de-obra, por demanda, ou seja, de acordo com a necessidade dos clientes-passageiros, as plataformas de transporte de passageiros destacam-se pela sua rápida expansão por todo o mundo, sendo considerada um dos maiores modelos de *work on-demand*.

Acerca da ideia de economia colaborativa, em um contexto de economia digital, observa CALVO que “é uma visão minimalista, que propõe compartilhar bens para diminuir custos e melhorar serviços”. Segundo CALVO, “... o objetivo inicial era positivo, mas as empresas viram nessa ideia a oportunidade de criar uma nova forma de trabalho, precarizado e sem regulamentação” (BRASIL DE FATO, 2021, *online*). Explicitando a distinção entre o conceito de economia compartilhada e de compartilhamento de pessoas, aduz CASTELO que “... a primeira é o compartilhamento de bens, como imóveis, no caso do airbnb, ou bicicletas, patinetes. Outra coisa é o compartilhamento de pessoas, que está relacionado à exploração do trabalho humano pelos gestores dos aplicativos” (BRASIL DE FATO, 2021, *online*). Assim, ao se apresentar como uma empresa de tecnologia, e não de transporte de pessoas, as plataformas digitais buscam se abster de garantir condições de trabalho adequadas aos motoristas. Conclui CALVO, acerca da situação jurídica objeto da pesquisa, que não é só no Brasil que a legislação não acompanha as transformações da sociedade, mas na América do Norte e na Europa diferentes caminhos vêm sendo apontados como forma de garantir direitos aos motoristas de aplicativo (BRASIL DE FATO, 2021, *online*).

O modelo de organização empresarial da UBER foi tão bem sucedido que vem se espalhando por outros setores, como o de entregas, serviços domésticos, microtarefas etc. A temática vem sendo constantemente debatida em todo o mundo, levando os doutrinadores a qualificarem de “uberização” (da própria economia e, conseqüentemente, também do trabalho),

referindo-se não somente à UBER, em si, mas a empresas de vários outros segmentos, que têm se utilizado da mesma forma organizacional, estabelecendo o mesmo padrão de relações de trabalho.

As empresas de aplicativo ensejam o advento de uma nova categoria de trabalhadores, a de trabalhadores através das plataformas. A natureza jurídica dessa relação laboral é controversa, tendo sido discutida em todo o globo nos últimos anos.

Na Califórnia, Estados Unidos, uma lei aprovada pela Assembleia Legislativa do Estado, obrigava as empresas de aplicativo UBER e *Lift* a contratar seus motoristas como empregados. As empresas teriam que cumprir as regras locais de salário mínimo para todos os motoristas e fornecerem também benefícios obrigatórios, como o seguro-desemprego e alguns feriados remunerados. (EXAME, 2019, *online*). Contudo, em 03/11/2020, através de plebiscito, os eleitores do Estado derrubaram a legislação que obrigava as empresas a classificarem e tratarem motoristas e entregadores de aplicativos como empregados, e não como trabalhadores independentes, ficando os trabalhadores de aplicativos sem direito ao salário mínimo, seguro-desemprego e outros benefícios sociais (ESTADÃO, 2020, *online*), verificando-se, mais uma vez, o enorme poder de influência que as transnacionais exercem sobre as políticas econômicas e sobre a regulação do trabalho no local em que se instalam.

O Tribunal Superior da França reconheceu, em 04 de março de 2020, o direito de um motorista da UBER de ser considerado como funcionário da empresa, uma vez que o mesmo não se qualificaria como autônomo já que não pode ter sua própria clientela ou definir seus próprios preços. (EXAME, 2020, *online*).

Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da UBER são “*workers*”, não sendo trabalhadores autônomos como alegava a empresa. Para concluir nesse sentido, o Tribunal considerou cinco elementos: 1. a UBER estabelece o preço do serviço; 2. os termos do contrato são impostos pela empresa; 3. a UBER controla o trabalhador que está conectado à plataforma, como monitoramento da aceitação de pedidos; 4. a UBER exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, como o sistema de notas pelos clientes passageiros; 5. a UBER restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica. (REINO UNIDO, 2021, *online*).

Para CALVO, o Reino Unido em sua decisão usa uma 3ª categoria, que é o trabalhador parassubordinado. Ou seja, ele não é nem totalmente empregado, nem totalmente autônomo. (BRASIL DE FATO, 2021, *online*).

Em seu entendimento, a Corte cita a teoria do “*Purposive Approach*”, no sentido de que a interpretação de uma lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que melhores efeitos dá a essas funções. O Tribunal enfatizou que a função geral do Direito do Trabalho é proteger trabalhadores vulneráveis de serem pagos baixos salários pelo trabalho que eles façam, que sejam obrigados a fazer jornadas extensas ou estarem sujeitos a outras formas de tratamento injusto (CARELLI, 2021, *online*).

Para CARELLI, o entendimento da Corte Suprema é de que o paradigma para quem o Direito do Trabalho foi desenhado é o empregado, mas que foi incluído também nessa proteção os “*workers*”, já que o objetivo da lei é estender a proteção para trabalhadores que estão, substancial ou economicamente, na mesma posição (CARELLI, 2021, *online*).

A Corte concluiu que essa relação de trabalho não é incompatível com o Direito do Trabalho, seja para considerá-lo como empregado (“*employee*”) ou como trabalhador (“*worker*”), o fato de uma pessoa ser livre para trabalhar ou não, exemplificando com a situação fática dos trabalhadores intermitentes ou safristas no campo (REINO UNIDO, 2021, *online*).

A recente decisão do Reino Unido consiste em um relevante marco no debate acerca dos desafios à proteção jurídicas dos trabalhadores em plataformas, reconhecendo a relação entre trabalhadores e plataformas como uma relação de trabalho (embora não de emprego), sendo garantidos alguns direitos trabalhistas como férias, salário mínimo e aposentadoria. Ressalta SILVA que, na ocasião, a Justiça laboral de Londres classificou os motoristas da empresa UBER como “*workers*” (uma categoria jurídica intermediária entre autônomos e empregados), afastando o argumento da empresa de que os mesmos seriam “*independent contractors*”, hipótese na qual estariam sob uma relação civil, de modo que não fariam jus aos direitos trabalhistas” (SILVA, 2021, p.2).

Segundo a Corte britânica, restou demonstrada a existência de um controle pela empresa UBER sobre os motoristas que prestam serviços por meio da plataforma, considerando um conjunto de elementos, tais como penalidades pela recusa de viagens, fixação da remuneração, restrições à comunicação entre o motorista e o passageiro usuário. Observa SILVA (2021, p.8) que a Corte concluiu que a UBER exerce um controle sobre a prestação de serviço de transporte,

realizado pelos motoristas, forçando o reconhecimento da relação de trabalho e afastando a alegação da empresa de que seria mera intermediária.

No Brasil, em 07 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão na qual não reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de Guarulhos/SP e a UBER do Brasil. (TST, 2020). No âmbito interno, portanto, o entendimento jurisprudencial parece ir na contramão ao que foi reconhecido na Corte britânica. Entendeu o TST pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista da empresa UBER e 99 Táxi com motoristas dos aplicativos. Ressaltou o Tribunal que “... é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo UBER e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”, contudo, para a Corte trabalhista, “...o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes”. (Processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038; Ministro Relator Breno Medeiros; data de publicação: 05/02/2020).

Em Acórdão proferido pela 4ª Turma do TST, em fevereiro de 2021, ressaltou-se que, em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma profunda transformação no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país, no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho (Processo n. TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179; Ministro Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho; data de publicação: 02/03/2021).

Ao concluir sua decisão, entendeu a 4ª Turma do TST que a empresa de plataforma consiste em ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocada enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, da Era Virtual e, contudo, permanecemos carentes de um marco regulatório legal para o trabalho com o uso de plataformas digitais (Processo n. TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179).

Em dezembro de 2021, a 3ª Turma do TST formou maioria para admitir a tese do vínculo de emprego em favor do motorista com o aplicativo UBER. O ministro relator entendeu que a na relação entre aplicativos e seus motoristas estão presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício (TST – Processo n.100353-02.2017.5.01.0066).

É importante considerar, contudo, que no Reino Unido a decisão da Corte de Londres foi possível diante da regulação legislativa específica. No sistema jurídico trabalhista do Reino Unido existem três categorias de trabalhadores: empregados (*employees*), autônomos (*self- employees*) e uma categoria intermediária, chamada de *workers* (SILVA, 2021, p.5).

Em Montevidéu, em 03 de junho de 2020, o Tribunal de Apelações de Trabalho confirmou a relação de dependência de motoristas da UBER com a empresa. Entendeu o Tribunal que há uma integração do motorista à organização da UBER. (URUGUAI, 2020, *online*).

Segundo estudo da IUS LABORIS, a probabilidade de trabalhadores da *gig economy*, por todo o globo, serem considerados empregados seria relativamente baixa, de apenas 13% (treze por cento). Por sua vez, a probabilidade de não reconhecimento do vínculo empregatícia seria de 53% (cinquenta e três por cento). A probabilidade de uma resposta indefinida, que dependeria de como a relação de trabalho se estabelece, teria uma chance de 34% (trinta e quatro por cento) (CONJUR, 2021, *online*). O estudo demonstra a existência de uma divergência global, quanto ao tratamento jurídico da problemática, levando em conta a legislação de 40 países e se eles já haviam editado normas para regular essas novas formas de trabalho.

Para o Ministério Público do Trabalho, por meio de estudo elaborado em 2016, apesar de alguns denominarem essa forma de prestação de trabalho como “economia de compartilhamento”, outros concluem que se trata de um conceito dotado de conotação positiva para levar à precarização do trabalho (MPT, 2016, p.16).

As conclusões do estudo do Órgão Ministerial citado relatam, acerca do trabalho “*on-demand*” por meio de aplicativos:

[...]O trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativos, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia e mão de obra (MPT, 2016, p.16).

A UBER exerceria, por conseguinte, um controle e gerenciamento dos seus motoristas, uma vez que, para o MPT, as principais características desse sistema são: monitoramento

eletrônico, aumento de preço e programação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas (MPT, 2016, p.18).

Contudo, independentemente da discussão acerca da relação jurídica existente, se seriam empregados, trabalhadores autônomos ou até uma nova figura, denominada por alguns doutrinadores como trabalhador independente, é preciso destacar que cabe às transnacionais o respeito aos Direitos Humanos de seus trabalhadores, cabe às transnacionais ter um comportamento ético e social no desenvolvimento de suas atividades, devendo se responsabilizar pelas repercussões de suas atitudes e influências sobre a sociedade (em especial, sobre fornecedores, consumidores, acionistas, trabalhadores etc), responsabilidade esta que independe de reconhecimento de vínculo empregatício. A decisão da Suprema Corte do Reino Unido também se torna importante porque ressalta a necessidade de reconstrução dos objetivos e fundamentos do Direito do Trabalho: proteger trabalhadores vulneráveis, encontrando uma solução intermediária entre o reconhecimento do vínculo empregatício e o reconhecimento do motorista como trabalhador autônomo.

Estar à margem do mundo formal do trabalho, baseado na clássica relação de emprego, é não ter a proteção jurídica assegurada nas normas trabalhistas, rol de direitos construído ao longo do século XX. É indubitável que as plataformas digitais de transporte, em sua forma organizacional, exercem influências e controles sobre a atividade de seus motoristas, uma vez que, exemplificativamente, possui um código de conduta que eles devem obedecer, exerce o controle da qualidade do serviço prestado por eles, por intermédio de uma política de avaliação, estabelece taxas de cancelamento de corridas e, ainda, define de forma unilateral o valor das corridas prestadas por estes profissionais. (UBER, 2020, *online*).

Ressalta Wagner Oliveira, primeiro motorista desligado da empresa UBER no Brasil, que “...o algoritmo substitui o gerente da empresa, que fica no pé do funcionário, e substitui o capataz da fazenda, que dava chicotadas nos escravos. Ele não dorme. É uma máquina, uma função do computador, e faz uma vigilância implacável do motorista 24 horas por dia” (BRASIL DE FATO, 2021, *online*).

O motorista, para trabalhar pela plataforma da empresa, necessita se adequar ao sistema fornecido e organizado por ela, devendo seguir suas diretrizes. Para ABÍLIO (2017, p.2), a UBER opera estabelecendo regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre os motoristas, se

eximindo das exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício, mas também um sistema de avaliação, dados e vigilância dos mesmos.

Para CALVO, a subordinação por aplicativo não se encaixa no conceito clássico de subordinação, e, portanto, não se encaixa na legislação nacional (BRASIL DE FATO, 2021, *online*). No Ordenamento Jurídico brasileiro, inexistem leis específicas para regular essa nova forma de trabalho que surge desse “arranjo” empresarial. Contudo, resta claro que, para que o trabalhador, denominado pela plataforma como “motorista parceiro”, possa desempenhar o seu trabalho é necessária uma adesão à plataforma tecnológica, através de um credenciamento, no qual o motorista se submete às condições de trabalho previamente estabelecidas pela empresa, exercendo controle e influência sobre seu trabalho.

Analisando essa nova forma de organização empresarial, com o desenvolvimento da atividade econômica através de plataformas digitais, descreve TIPPET que:

[...]As plataformas podem ser classificadas em três espécies: compartilhamento da propriedade, como é o caso da Airbnb; prestação de serviços baseados na propriedade, como o Uber, e compartilhamento de serviços propriamente dito, como o TaskRabbit e Amazon MTurk. No caso das plataformas que oferecem compartilhamento de propriedade, o serviço adquirido pelo consumidor é precipuamente exclusivo, no sentido de escassez, na medida em que somente uma ou algumas pessoas poderão desfrutar daquele bem por determinado período. O serviço não se relaciona a um trabalho específico, mas à transferência de posse de um bem por determinado período. Nesse sentido, embora represente uma ruptura de paradigmas para os setores afetados por sua inserção no mercado (no caso do AirBnb, o setor afetado seria o hoteleiro tradicional), não envolvem a prestação de labor, razão pela qual essa espécie de plataforma de serviços está fora do objeto da presente pesquisa. Por sua vez, a prestação de serviços baseados na propriedade, como é o caso da Uber, outros aplicativos de caronas, táxi, e prestação de serviços diversos (domésticos, pequenos consertos, profissionais do setor estético, dentre outros), envolve o efetivo trabalho do contratado pelo usuário consumidor. (TIPPET,2017).

Tecendo considerações acerca da temática, FELICIANO e PASQUALETO (2019, p. 19) ressaltam a necessidade e o desafio que cabe à Ciência do Direito no Século XXI: o acompanhamento desses novos formatos laborais, a fim de tutelar os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores nele inseridos.

A UBER trouxe ainda mais visibilidade acerca da questão, desde outrora discutida, do trabalho na contemporaneidade, suas novas formas de trabalho e extinção de postos de trabalho hoje existentes, o que envolve a tutela jurídica de milhões de trabalhadores pelo mundo, com a possibilidade de expansão dessas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017, p. 1).

Entende o MPT que o Direito do Trabalho brasileiro tem fundamento legal para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho, que se encontram nos artigos 2º e 3º da CLT. (MPT, 2016, p.41). Acerca da celeuma jurídica existente em ser a relação de trabalho dos motoristas com a empresa UBER uma relação empregatícia ou uma relação jurídica distinta, relata o MPT:

[...] Há posicionamento no sentido de que, embora seja possível identificar a existência de relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma ou o aplicativo, compreende que as regras do direito do trabalho são de difícil aplicação na economia de compartilhamento. Nesta linha, propõe-se a criação de uma relação de trabalho especial, que deveria abranger os seguintes elementos: (i) autonomia do trabalhador para desenvolver a sua atividade; (ii) liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho; (iii) permissão para prestar serviços para diversas plataformas ou aplicativos; (iv) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou do aplicativo; (v) salário mínimo pelo tempo em que o trabalho é prestado; (vi) reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou ao aplicativo; (vii) aplicação subsidiária do direito do trabalho. Tratar-se-ia de uma nova espécie de trabalhadores ‘quase independentes’ (MPT,2016, p.23).

Diante dessa análise, verificam-se que as atuais estruturas jurídicas, baseadas na clássica relação empregatícia, não são mais suficientes para tutelar os Direitos Humanos fundamentais dos trabalhadores que laboram em plataformas digitais, o que inclui aquelas plasmadas nas legislações trabalhistas novecentistas. É preciso que o Direito laboral nacional acompanhe o surgimento dessas novas formas de trabalho, trazendo regulações específicas, perseguindo o seu objetivo de proteção dos trabalhadores vulneráveis.

Necessário se faz estabelecer medidas de harmonização entre as novas formas de trabalho e a tutela jurídica dos Direitos Humanos dos trabalhadores, assegurando-se um patamar mínimo de direitos, em conformidade com a noção de trabalho decente estabelecida pela OIT, o que tem se tornado um grande desafio para o Direito Internacional do Trabalho, no cenário contemporâneo.

Assim, reverbera-se a ideia inicial do trabalho de que as empresas, em seu exercício contemporâneo, devem estar pautadas em desempenhar um papel além do que outrora lhes cabia, quando vislumbravam unicamente o lucro, uma vez que a atividade delas atinge a sociedade, muitas vezes ocasionando a ofensa de Direitos Humanos, internacionalmente já reconhecidos.

Verifica-se a necessidade de se repensar os institutos jurídicos tradicionais, como a propriedade, a empresa, já que a economia em massa do século XXI e os avanços tecnológicos advindos com o aceleramento da globalização e a Quarta Revolução Industrial ocasionam o claro

abalo na demarcação outrora existente dos “espaços” das instituições tradicionais e categorias jurídicas.

Nessa linha de entendimento, assevera TEPEDINO (1999, p.65) que, na democracia capitalista globalizada, de pouca serventia mostram-se os refinados instrumentos de proteção dos Direitos Humanos, postos à disposição do poder público, se as políticas públicas e a atividade econômica privada escaparem aos mecanismos de controle jurídico, incrementando a exclusão social e o desrespeito à dignidade humana. É preciso que o Direito do Trabalho cumpra com sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana, estando em consonância com a valorização social do trabalho, suplantando os clássicos mecanismos da relação laboral.

Em sendo o Direito do Trabalho um ramo jurídico especializado, oriundo do sistema econômico capitalista, indispensável à regulação da relação capital-trabalho e à manutenção do próprio sistema, é fundamental a busca por uma forma de sua permanência como um instrumento jurídico eficaz de regulação das relações laborais, de caráter tuitivo, no sistema de produção capitalista, utilizando-se os ideais do Capitalismo Humanista e os instrumentos internacionais de tutela dos Direitos Humanos, para a promoção de um mínimo existencial da pessoa trabalhadora, garantindo-se trabalho decente a todos, o respeito efetivo à dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

É preciso superar a visão neoliberal restrita de que uma maior eficiência econômica deve estar pautada em interesses individuais, retomando as teorias liberais de Adam Smith e David Ricardo, sob o ideal de não intervenção do Estado na economia, com a consagração do direito de propriedade privada e decorrente livre iniciativa. É preciso superar as amarras da análise econômico-jurídica da Escola de Chicago, ao defender que o Direito deve agir com neutralidade face as externalidades negativas, de acordo com a racionalidade econômica monetarista e utilitarista, garantindo a propriedade e reduzindo os custos de transação, com base no interesse dos indivíduos (DUARTE e SILVA, 2018, p.45).

Segundo a visão neoliberal, a maior eficiência econômica seria alcançada na busca pelo interesse individual, as denominadas externalidades positivas, sendo estas capazes de neutralizar as externalidades negativas, gerando benefícios em prol do interesse coletivo. Contudo, o que se verifica, ao longo da pesquisa, é o crescente avanço das taxas de desemprego em todo o mundo, o aumento da pobreza, assim como o rápido avanço do trabalho informal, frente ao trabalho

formal clássico (relação laboral), perdendo o Direito do Trabalho o seu espaço como ramo jurídico protetor dos trabalhadores vulneráveis. O Capitalismo Humanista, nesse ínterim, surge como uma doutrina humanista de Direito Econômico que busca a humanização da economia, devendo o sistema econômico capitalista desenvolver-se a favor do homem.

Verificou-se que o trabalho juridicamente protegido, desde os primórdios do Direito do Trabalho, limitou-se à tutela do trabalho subordinado existente nos moldes da clássica relação empregatícia, que predominava na época. Entretanto, essa restrição do objeto do Direito do Trabalho, na atualidade, já não se justifica, deixando à margem de uma tutela jurídica protetiva a maioria da classe obreira.

Diante dessa problemática, enfatiza CAVALCANTI que se o Direito do Trabalho nasceu com a finalidade de tutelar a maioria da população economicamente ativa – como aconteceu no esplendor do Estado de Bem-Estar Social e do Pleno Emprego – hoje não consegue proteger nem metade desse universo, fazendo-se necessário, portanto, refutar o seu objeto e ampliá-lo, a fim de comportar a proteção integral de todas as formas de trabalho. (in *Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica*, 2020, p.182, São Paulo).

Para MAGALHÃES (2013, p.51), “... o caráter tuitivo do Direito do Trabalho, a sua capacidade de distribuir renda, sua feição de ação afirmativa e todos os benefícios decorrentes de um trabalho prestado sob o seu manto podem gerar uma sociedade mais justa, humana e solidária”.

O Direito do Trabalho precisa, por conseguinte, reafirmar seu caráter tuitivo e protetivo que, no século XXI, deve trazer um olhar amplo para compreender todos os trabalhadores, independente do regime jurídico contratado, corroborando a legitimação de sua existência como ferramenta jurídica imprescindível para a proteção do trabalho humano. O futuro do trabalho deve se pautar, conforme o trinômio realeano (fato-valor-norma), pela convergência dos valores constitucionais atualmente vigentes e, notadamente, a dignidade da pessoa humana (contrária a qualquer processo de coisificação do ser humano) e o valor social do trabalho (contrário a qualquer lógica que se baste pelo consequencialismo econômico), de que deriva uma matriz semântica compositiva dos direitos constitucionais da pessoa no âmbito do trabalho (FELICIANO, 2013, p.33).

Entende COMPARATO (2001, p.57) que deve haver uma “... consciência ética coletiva, a convicção, longa e largamente estabelecida na comunidade, de que a dignidade da condição

humana exige o respeito a certos bens ou valores em qualquer circunstância”, e a dignidade humana, como valor supremo, deve ser respeitada e concretizada via Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho consiste no ramo jurídico de promoção da dignidade do trabalhador, por meio de normas que assegurem um “patamar civilizatório mínimo” aos obreiros, possibilitando a melhoria de suas condições de trabalho. A tutela do trabalhador é a própria razão de existir do Direito do Trabalho, é a sua essência, cujo objetivo final é a preservação da dignidade humana, como valor universal que independe de nacionalidade e de forma de contratação, plasmando o postulado da valorização social do trabalho.

Os direitos humanos fundamentais, o princípio da dignidade da pessoa humana, o Direito do Trabalho e o trabalho mostram-se interligados e, a partir do momento em que a dignidade da pessoa humana se torna o eixo central dos direitos humanos, mostra-se o Direito do Trabalho como um dos melhores instrumentos para sua promoção, humanizando o capitalismo (MAGALHÃES, 2013, p.48).

3.3. CONTEXTO ECONÔMICO, SOCIAL, POLÍTICO E JURÍDICO DE SEU SURGIMENTO (INDÚSTRIA 4.0, GLOBALIZAÇÃO, EXPANSÃO DO DIREITO INTERNACIONAL, RELAÇÕES ECONÔMICAS TRANSNACIONAIS E O COSMOPOLITISMO JURÍDICO CONTEMPORÂNEO).

A vida social global vem se intensificando cada dia mais e, em consequência, também as relações internacionais. De acordo com MEIRELES (2016, p.41), “... vivemos em um contexto de expansão e de fragmentação do direito internacional”. Assim, surgem novos ramos do Direito Internacional, como também surgem novos atores internacionais, desde a segunda metade do século XX.

Partindo do âmbito do Direito Internacional Público, fizeram nascer um novo ramo (ou sub-ramo, para alguns) o direito internacional dos Direitos Humanos, com uma nova leitura de institutos centrais dos principais fenômenos jurídicos, como os sujeitos de DIP, com o indivíduo gerando acirradas polêmicas sobre sua condição (ou não) de sujeito; a responsabilidade internacional estatal, a responsabilidade internacional de pessoas físicas ou jurídicas, a noção de crime internacional, dentre muitos outros institutos ou interpretações (MATOS, 2015, p.20-21).

Acerca da intensificação da vida social no plano internacional, oriunda da globalização e do surgimento de novas tecnologias, MEIRELES (2016, p.35) assevera que “... o trabalho também passa a ser cada vez mais uma questão que ultrapassa as fronteiras e alcança o interesse internacional”. Cada vez mais, com o surgimento de empresas que atuam além dos territórios nacionais, as relações de trabalho tornam-se transnacionais. O Estado já não é mais visto como único sujeito de direito internacional, surgindo importantes atores internacionais, tais como empresas transnacionais, ONG’s, organizações internacionais. Dessa forma, necessário se faz repensar o Direito do Trabalho além das fronteiras nacionais, bem como e, especificamente, tomando-se como base as novas formas de trabalho, como a dos trabalhadores de aplicativo, buscando-se alcançar uma proteção jurídica adequada.

Assim, desde a Paz de Westfália, o direito interno dos Estados apresentou-se como regulador da vida social interna a eles. Por outro lado, com as obras dos pais fundadores do direito internacional, esse surgiu para regular e limitar as relações interestatais. Na segunda metade do século XX e, sobretudo, nestas primeiras décadas do século XXI, o ressurgimento do cosmopolitismo foi um acontecimento indubitável (SALDANHA, 2018, p 18).

A dinâmica social global, trazida pelo século XX, afetou muito as relações de trabalho. As novas tecnologias surgidas na chamada Economia 4.0 trouxeram profundas mudanças nos processos produtivos e uma nova divisão internacional do trabalho. Surgem novas formas de trabalho, que ocasionam, nas palavras de MEIRELES (2016, p.36), uma “... relativização do que fora cunhado como ‘relação padrão de emprego’”.

Nesse sentido, a globalização – denominação de origem anglo-saxônica – ou mundialização – denominação de origem francesa - tem sido concebida, por muitos de seus ideólogos, como um patamar civilizatório. Representaria mudanças tão profundas que significaria uma nova forma de organização das sociedades, o que requer, em consequência, a fim de se regular esses novos fatos sociais globais, que se discuta o Direito do Trabalho para além do direito nacional, já que a globalização acentua as disputas econômicas, em detrimento da justiça social, valor constitucional presente em praticamente quase todas as Constituições dos Estados contemporâneos.

Vislumbra-se que a globalização dos mercados não foi acompanhada por um processo simultâneo de caráter global, nos âmbitos jurídicos e políticos, daí a urgência de um conjunto de transformações em diferentes sentidos, que impliquem na ressignificação de projetos nacionais e

internacionais, a fim de abarcar a sociedade em seus diferentes aspectos social, político, econômico e cultural (NASCIMENTO, 2010, p.108).

A doutrina não é uníssona acerca da origem da globalização, não sendo o seu marco inicial claramente definido. Alguns doutrinadores se referem ao período do Império Romano; outros, à época das grandes navegações, enquanto outra parte da doutrina entende ser este um fenômeno mais recente. Para HELD e MCGREW, a origem do termo “globalização” remonta ao período dos anos 1960 e início dos anos 1970, em que o termo passou a ser efetivamente usado, representando a “idade áurea” da rápida expansão da interdependência política e econômica – muito especialmente entre as nações ocidentais. (HELD e MCGREW, 2001, p.7/8).

Acerca da globalização e a expansão do Direito Internacional no mundo contemporâneo, entende MEIRELES que o processo de globalização remonta aos tempos das descobertas dos novos mundos de além-mar, no período das navegações, em que monarquias europeias, e mesmo companhias privadas de comércio, buscavam novos mercados e fontes de matéria-prima, processe este, de expansão comercial, compreendido pela historiografia como um momento de transição entre o modelo agrário-feudal e o modelo de livre-iniciativa capitalista. (MEIRELES, 2016, p. 123).

Não existe também uma definição única e universalmente aceita para a globalização. SANTOS assevera que, uma revisão dos estudos acerca da globalização demonstra que estamos diante de um fenômeno multifacetado, com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo. Em virtude disso, as explicações monocausais e as interpretações monolíticas parecem inadequadas. (SANTOS, 2005, p.32). Conclui que, para dar conta dessas assimetrias, a globalização deve ser sempre considerada no plural (SANTOS, 2001, p.12).

Ao tecer considerações acerca do que entende por globalização, observa SANTOS (2001, p.10) que muitas definições se centram na economia, ou seja, na nova economia mundial, que emergiu no final do século XX, como consequência da intensificação vertiginosa da transnacionalização da produção de bens e serviços e dos mercados financeiros – um processo por intermédio do qual as multinacionais passaram a ter uma preeminência sem precedentes como atores internacionais. Assevera o autor que, no entanto, privilegia uma definição de globalização mais sensível às dimensões sociais, políticas e culturais, propondo a seguinte: “...globalização é o processo pelo qual determinada condição ou entidade local estende a sua influência a todo o

globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival” (SANTOS, 2001, p.10).

ROMITA (2000, p.94) leciona que a globalização é um processo irreversível, que permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores, podendo-se pensar, num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e serviços.

Por certo que, entre os doutrinadores, existe mais consenso, ao se analisar o fenômeno da globalização, no fato de que o mesmo tem gerado mudanças profundas em todo o mundo. Assim, afirmam HELD e MCGREW (2001, p.7) que “... a globalização traz mudanças globais profundas e inquietantes, na qual as ideologias tradicionais e as teorias grandiosas parecem ter pouco a oferecer ao mundo, a ideia de globalização adquiriu a aura de um novo paradigma”. Percebeu-se que, num mundo cada vez mais interdependente, os acontecimentos ocorridos em outras partes do mundo rapidamente surtiam efeitos também no âmbito interno dos países, enquanto que, ao mesmo tempo, os acontecimentos ocorridos no âmbito interno dos países surtiam efeitos externamente.

Quanto aos efeitos negativos oriundos do fenômeno ora em estudo, BAUMAN (1999, p.8) já alertava para os seus impactos sobre os direitos sociais, em clara preocupação com o aumento das desigualdades sociais provocadas pela globalização. Afirmo o autor que “(...) uma parte integrante dos processos de globalização é a progressiva segregação espacial, a progressiva separação e exclusão”. De fato, ao longo dos anos, os Organismos Internacionais, em especial a ONU, começam a perceber os impactos negativos da globalização, como o aumento das desigualdades sociais, a influência, cada vez mais frequente, das transnacionais sobre os Estados periféricos e em desenvolvimento, bem como o fato de os Estados não serem mais os únicos capazes de causar ofensas a Direitos Humanos.

Tecendo considerações acerca dos impactos da globalização no campo social, GUERRA (2019, p.547) assevera que:

[...] O processo de globalização econômica tem vínculos diretos com a globalização social e a disseminação da desigualdade. Vislumbra-se, para além do sistema de classes tradicional, uma classe capitalista transnacional, cuja forma institucional principal consiste nas empresas transnacionais. Uma aliança tríplice emerge no cenário composta por empresas, a elite capitalista local e a elite estatal, que acentua a concentração de renda, ainda que exista um assentimento ao teórico princípio de redistribuição de rendimentos pelos membros da elite.

Para uma profunda compreensão do fenômeno da globalização, deve-se também analisar o neoliberalismo, já que suas políticas viabilizam a globalização econômica. Buscando-se uma conceituação para a política econômica neoliberal, pode-se afirmar que a mesma, que surge no final da Segunda Guerra Mundial, se consubstancia basicamente nas seguintes medidas: liberação dos mercados, desregulamentação, minimalismo estatal, controle da inflação, primazia das exportações, cortes nas despesas sociais, redução do déficit público, concentração do poder mercantil nas grandes transnacionais e do poder financeiro nos grandes bancos transnacionais e, para a consecução de tais objetivos, foram criados alguns organismos internacionais como o GATT, Banco Mundial e FMI (LIMA, 2006, p.53).

Assim, com o advento da globalização econômica, proveniente da transnacionalização da economia, corroborada pelos ideais da economia neoliberal, presencia-se o retraimento da esfera pública, que passa a atuar buscando atender aos interesses do mercado internacional. No plano político-jurídico, presencia-se um contexto em que a noção de política perde a sua referência de atuação em um espaço limitado territorialmente, uma vez que a economia passa a ser transnacional. Por conseguinte, o espaço político-jurídico também passa a transcender os limites do Estado-nação. Presencia-se a perda de poder decisório estatal, que permanece atuando sob as diretrizes estabelecidas pelos novos atores internacionais, em especial as empresas transnacionais.

As consequências negativas desse panorama caminham no sentido de que os cidadãos, na medida em que dele se conscientizam, cada vez mais perceberiam que seria estéril o debate e a tomada de decisões políticas no âmbito local, seja ele um país, uma província ou uma cidade, pois o centro das decisões estaria longe (LIMA, 2006, p.58-59). Portanto, a fim de “frear” os impactos negativos que a globalização econômica pode ocasionar, é preciso uma mudança de paradigma acerca do papel das transnacionais no respeito aos Direitos Humanos dos indivíduos, em especial do indivíduo enquanto trabalhador.

Refletindo acerca da miséria extrema de milhões em todo o globo, RAMOS (2019, p.359) ressalta os desafios do século XXI e, para o autor, surge a esperança na humanização do Direito Internacional gerada pela proteção dos Direitos Humanos, pela qual o foco das normas internacionais passaria a ser não a razão de Estado, mas sim o indivíduo.

Dessa forma, o desafio do século XXI é reconhecer a centralidade do tema dos Direitos Humanos e sua proteção na agenda do Direito Internacional. Para o autor, seria necessário superar

o voluntarismo de uma sociedade descentralizada e supostamente paritária rumo à realização de valores comuns da sociedade humana. (RAMOS, 2019, p. 360).

Na contemporaneidade, voltam a ser discutidas as sugestões de um cosmopolitismo jurídico que, assim como a corrente do Capitalismo Humanista, encontra seus fundamentos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Defende o cosmopolitismo a ideia de que todos os seres humanos consistem em partes de uma mesma comunidade moral. A base normativa do cosmopolitismo jurídico, bem como a do Capitalismo Humanista encontra-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, buscando consolidar uma base institucional e legal a dar efetividade à ideia de que no centro do cosmopolitismo jurídico está a humanidade, e não os Estados. O cosmopolitismo retrata o desafio de promoção do diálogo entre três dimensões: a do Estado-Nação, a da solidariedade e a da justiça global. Dimensões essas que não se excluem, mas se completam.

Nas palavras de BECK (2005, p.19), uma visão cosmopolita quer dizer “...*en un mundo de crisis globales y de peligros derivados de la civilización, pierden su obligatoriedad las viejas diferenciaciones entre dentro e fuera, nacional e internacional*”.

Na descrição do contexto em que vivenciamos na atualidade a problemática objeto da pesquisa, encontra-se também o processo de internacionalização do direito, com a constitucionalização do Direito Internacional e o da internacionalização do Direito Constitucional, o que nos faz refletir acerca do Cosmopolitismo jurídico e do Capitalismo Humanista como instrumentos para solucionar a complexa problemática a nível universal, diante do pluralismo normativo existente e a fim de se garantir um tratamento isonômico a trabalhadores de plataformas, muitas vezes vinculados a uma mesma empresa, independentemente de onde desempenhe o serviço.

Desse modo, o contexto das interações normativas globais que desenham toda a complexidade do pluralismo jurídico contemporâneo convida a que se pense o Cosmopolitismo Jurídico como a via possível para dar as respostas às demandas por coordenação, harmonização e unificação com vistas a ordenar esse plural, enfrentar os desafios e as debilidades da mundialização e por meio de instituições, meios e atores cosmopolitas, criar condições de proteção e respeito aos valores comuns universalizáveis dentre os quais, os mais privilegiados, são os direitos humanos (SALDANHA, 2018, p.21).

A Quarta Revolução Industrial, oriunda na virada do século, possibilita novas formas de organização empresarial, até então desconhecidas. A Economia 4.0 centraliza a atividade econômica em plataformas digitais. O mundo vem mudando rapidamente e de forma profunda e, conseqüentemente, também o processo produtivo empresarial e as formas laborais.

SCHWAB (2019, p.01) ressalta que “... estamos no início de uma revolução tecnológica que alterará profundamente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade”.

Em face dessas novas transformações, verificam-se variadas formas de organização empresarial, bem como novas formas de trabalho, o que não tem sido acompanhado, de forma concomitante, pelo direito nacional. De acordo com SOARES FILHO (2007, p.46), presencia-se a incapacidade do Direito do Trabalho de oferecer respostas adequadas e eficazes às novas demandas e solução justa aos problemas pertinentes às relações laborais, ante as mudanças vertiginosas que ocorrem na modernidade.

Estamos também diante de uma relativização da soberania estatal – com a evolução da sociedade e o surgimento de novos atores internacionais, como organismos internacionais e as transnacionais. Surgem mais normas de caráter internacional, supranacional, que incidem dentro de um Estado, outrora considerado absolutamente soberano.

E, no mundo do trabalho, segundo o WEF, a automação e a conseqüente modificação da organização empresarial, deveria eliminar, até 2020, sete milhões de empregos industriais nos 15 países mais desenvolvidos (WEF, 2018, *online*). De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em maio de 2018, quase dois terços da força de trabalho global estão na economia informal, estando fora da relação clássica de emprego, e a maioria se encontra em países emergentes e em desenvolvimento. (OIT, 2018, *online*).

Ao analisar o fenômeno da quarta revolução industrial, SCHWABE atenta para o fato de que:

[...]Moldar a quarta revolução industrial para garantir que ela seja empoderadora e centrada no ser humano – em vez de divisionista e desumana – não é uma tarefa para um único interessado ou setor, nem para uma única região, ou indústria ou cultura. Pela própria natureza fundamental e global dessa revolução, ela afetará e será influenciada por todos os países, economias, setores e pessoas. É, portanto, crucial que nossa atenção e energia estejam voltados para a cooperação entre múltiplos stakeholders que envolvam e ultrapassem os limites acadêmicos, sociais, políticos, nacionais e industriais. (SCHWAB, 2019, p.5).

Nos últimos anos, o aumento da informalidade das relações trabalhistas, as altas taxas de desemprego, a acentuada robotização dos postos de trabalho consistem em fenômenos que atingem profundamente o mundo do trabalho, trazendo consequências sobre a regulação jurídica dessas relações. De acordo com informações da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE em 2019, 41,4% da população ocupada encontra-se na informalidade (IBGE, 2019, *online*).

Segundo dados da OIT, divulgados através de relatório publicado em 30 de abril de 2018, cerca de 2 bilhões de pessoas encontram-se no trabalho informal, localizando-se a maioria em países emergentes e em desenvolvimento (OIT, 2018, *online*). Pela pesquisa, verificou-se que mais de 61% da população empregada no mundo está na economia informal.

Concluiu pesquisa do IPEA, intitulada “Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil”, que cerca de 35 milhões de trabalhadores formais correm o risco de perder seus empregos para a automação até 2050. O Estudo alerta para o elevado nível de desemprego nos próximos 30 anos no país, caso os profissionais e o Estado não se preparem (IPEA, 2019, *online*). Nesse contexto de crescentes taxas de desemprego, da uberização do trabalho como nova racionalidade empresarial e da ideia disseminada do trabalhador digital como empreendedor de si mesmo, vemos o aumento exponencial de trabalhadores cadastrados em plataformas, o que tem se agravado ainda mais durante a pandemia provocada pela COVID-19, com as recomendações de isolamento social como forma de conter a pandemia e com o aumento da demanda por transporte de passageiros e entregas.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva – nome atual do Instituto Popular – em março de 2021 cerca de 32,4 milhões de trabalhadores no Brasil, ou 20% da força de trabalho no país, estavam laborando através de aplicativos ou plataformas digitais. (IPESI, 2021, *online*).

Adverte CASTRO (2020, p.1) que “... o ethos profissional uberizado se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual”. Ao tratar mais especificamente da ilusão do empreendedorismo, discurso então disseminado pelas empresas de plataformas digitais para atrair trabalhadores, cita CASTRO a conduta da empresa UBER, que ajudou a colocar em evidência algumas tendências mundiais do mercado de trabalho como a tentativa da transformação do

trabalhador em microempreendedor. No entanto, assevera CASTRO (2020, p.2) que o empreendedorismo “... representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos”, repercutindo, então, na precariedade da vida social.

Questiona a autora se, diante de uma situação na qual 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”, esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos, celetistas, realmente se encontrariam em realidades distintas? (CASTRO, 2020, p.03).

O paradigma da modernidade se baseia em uma tensão dialética entre regulação social e emancipação social, que está presente, mesmo que de modo diluído, na divisa positivista “ordem e progresso” (SANTOS, 2001, p.8). A globalização da racionalidade capitalista supõe a generalização de uma ideologia baseada no individualismo, competitividade e exploração, o que obriga a todos que estão comprometidos com uma visão crítica e emancipadora dos Direitos Humanos a contrapor outro tipo de racionalidade mais atenta aos desejos e às necessidades humanas que às expectativas de benefício imediato do capital (FLORES, 2009, p.17).

Acerca da temática da regulação social e da emancipação social, se esta deveria ser deslocada para o âmbito global, diante da erosão seletiva do Estado-nação, que é imputável à intensificação da globalização, analisa SANTOS (2001, p.9) que, “...é nesse sentido que já se começou a falar em sociedade civil global, governo global e equidade global”.

Conclui CASTRO (2020, p.19), em sua análise acerca das ilusões da uberização do trabalho, que:

[...]Dar luz a trajetória desses motoristas, aos relatos de trabalhadores sobre situações de doença, assédio, desrespeito e descumprimento contumaz de direitos elementares, é uma forma de identificarmos os desafios que temos pela frente. É parte da construção de uma contraposta à uberização, a precarização e a barbárie.

Da temática acerca da evolução do Direito do Trabalho e do Direito Internacional nos últimos anos, verifica-se a necessidade de uma releitura desses dois ramos jurídicos, a fim de se garantir um patamar civilizatório mínimo de direitos a todos os trabalhadores, independente de nacionalidade ou forma de contratação, objetivo este perseguido pela OIT desde a sua criação. É possível se valer, com base nos ideais de um Capitalismo Humanista, dos normativos internacionais, em especial os referentes a Direitos Humanos e Empresas e da criação de

normativos nacionais específicos para a tutela jurídica adequada da nova forma de trabalho abordada na presente pesquisa, abrangendo todas as formas de manifestação, seja dos Estados, de organizações internacionais, de organizações não governamentais e quaisquer formas associativas que expressem solidariedade entre povos do mundo, consagrando-se a solidariedade como princípio jurídico global.

3.4. REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, ECONOMIA E MERCADO

A tecnologia, ao longo da história, encontra-se sempre interligada com os processos produtivos que, por sua vez, produzem efeitos sobre a economia, o mercado e a regulação do trabalho. Assim, a regulação das relações de trabalho, a economia e o mercado, no decorrer dos anos, permanecem conectados. É possível perceber essa conexão desde os primórdios do surgimento do Direito do Trabalho, quando, na primeira fase da Revolução Industrial, os trabalhadores laboravam sob precárias condições nas fábricas, submetidos a extensas jornadas de trabalho e percebendo remunerações baixíssimas, passando então a reivindicar direitos mínimos, sendo a origem funcional do ramo juslaboral a manutenção do próprio sistema capitalista de produção. O Direito do Trabalho surge para regular as relações de trabalho e assim garantir a perpetuação das relações capitalistas de produção.

Com isso, esse ramo específico atende perfeitamente à dupla função que o Direito exerce nas sociedades modernas: política, como instrumento de controle social no sentido de perpetuar as relações hegemônicas de poder; e ideológica, como artifício no sentido de acobertar ou dificultar a percepção da situação de desigualdade estabelecida mediante a opção política tomadas pelas classes dominantes (CAVALCANTI, 2019, p.217), sendo esta função ideológica que garante a dominação político-econômica e a legitimidade do próprio sistema capitalista de produção.

Em suas origens, no entanto, o Direito do Trabalho elegeu, como paradigma de proteção, uma única forma de trabalho: a do trabalhador empregado, então predominante na época. Ocorre que, na contemporaneidade laboral, marcada pela presença de novas formas de trabalho, advindas com a globalização e o avanço da tecnologia, há uma ruptura do paradigma “trabalho assalariado-subordinado” e, por conseguinte, “...o Direito do Trabalho ignora as metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho e deixa desprotegida a maioria da população economicamente ativa num cenário de crise do Pleno Emprego e de globalização neoliberal” (CAVALCANTI, 2019, p.220).

A partir da segunda metade do século XX até a contemporaneidade, ainda mais se percebe a estreita conexão existente entre a regulação do trabalho, economia e mercado com o neoliberalismo como teoria político-econômica que busca trazer de volta ideais do liberalismo clássico, baseadas na autorregulação do mercado. Para o liberalismo, a promoção do bem-estar humano dependia da desobstrução das liberdades e habilidades individuais dentro de uma estrutura institucional caracterizada pela propriedade privada, pelo livre mercado e pelo livre comércio (HARVEY, 2005, p.2).

O autor assevera que, para essa doutrina, seria a dinâmica do mercado que deveria governar a vida econômica, política e social, reservando-se ao Estado uma intervenção severamente limitada à segurança nacional, ao bem-estar corporativo e à promoção de atividades econômicas lucrativas (HARVEY, p.2). Verifica-se que, no neoliberalismo, como teoria político-econômica presente neste século, o Estado atua de acordo com os interesses do mercado. Esse “Estado mínimo”, assim denominado pelos neoliberais, em seus anseios, acarreta uma paralisação da intervenção estatal em relação às atividades econômicas.

A noção de Estado mínimo significa o Estado suficiente e necessário unicamente para os interesses da reprodução do capital, sendo uma de suas atividades primordiais atrair capital estrangeiro. Isso ocorre porque corporações transnacionais, incluindo instituições financeiras e bancos globais, são grandes o bastante para serem governados por um Estado nacional, tornando-se o capital supranacional (CAVALCANTI, 2019, p.164-165).

Especificamente em relação à regulação das relações de trabalho, as ideias neoliberais proclamam que somente haverá desenvolvimento econômico com a promoção de políticas de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho. Como assevera CAVALCANTI (2019, p. 169), “...em um mundo cada vez mais aberto e globalizado, onde os Estados passaram a legitimar a governança neoliberal promovida por atores não estatais, sua capacidade de regular o trabalho e o emprego esvai-se”. Nessa racionalidade neoliberal, o Estado retira direitos de seus nacionais a fim de atrair mais capital transnacional, buscando se tornar competitivo na economia global.

Assim, diante desse contexto econômico, político, social e jurídico, já abordado acima, surge uma nova forma de trabalho, a do trabalho em plataformas digitais, advém a ideia de economia de compartilhamento, a plataformização das relações trabalhistas. Para CAVALCANTI (2019, p.182), nessa nova realidade, decorrente, sobretudo, da velocidade das novas tecnologias empregadas por transnacionais que ocupam territórios e ignoram legislações e da lentidão estatal

na promoção de medidas regulatórias, esse modelo possibilita, por um lado, renda imediata para milhões de desempregados e, por outro, precariza condições de trabalho sem qualquer compromisso ético e social.

A busca incessante pelo lucro e a competitividade fazem a consciência social perder terreno, prevalecendo o interesse econômico, acentuando-se o individualismo, em detrimento de ideais fraternos e solidários. Esse é o cenário que se desenha no âmbito das plataformas digitais, o que demonstra, de forma ainda mais acentuada, a inter-relação entre regulação do trabalho, economia e mercado.

Contudo, é preciso ultrapassar os ideais capitalistas neoliberais, de satisfação apenas das liberdades negativas (direito de propriedade e livre iniciativa), uma vez que os Direitos Humanos são interdependentes e indissociáveis, o que requer uma visão multidimensional dos mesmos, com o Direito surgindo como instrumento para “humanizar” a economia.

O termo regulação é, em geral, associado ao estabelecimento de regras para o exercício de determinado tipo de atividade, no caso do trabalho, regras que estipulem em que condições o trabalho pode ser exercido, como deve ser remunerado, como devem ser dirimidos os conflitos etc. (IPEA, 2009, p.86). Muitas vezes, tais regras são definidas por leis ou atos administrativos, mas não necessariamente, existindo outros meios como regras estabelecidas entre as partes, por meio das organizações de trabalhadores e empresas. Ao criar direitos e obrigações, permitir algumas práticas e proibir outras, estas diversas regras, de cunhos econômico, legal, cultural e religioso, constituem o que se pode denominar de regulação do trabalho (IPEA, 2009, p.86).

A regulação do trabalho busca, por conseguinte, atenuar a desigualdade verificada entre os sujeitos da relação laboral: de um lado, o contratante/empregador, detentor dos meios de produção; do outro, o trabalhador, detentor de sua força de trabalho. De acordo com estudo do Ministério Público do Trabalho, intitulado “Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”, a regulação do trabalho tem como objetivo precípua a regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2016, p.40).

Expõe o estudo que essa regulação da concorrência ocorreria em três níveis, a saber: entre nações, entre empresas e entre trabalhadores. Entre nações, essa regulação ocorreria por meio de ações da OIT, desde 1919, que, na busca da paz universal, intenta a inclusão de patamares mínimos de direitos aos trabalhadores, para, assim, impedir que os países realizem competição desleal em

face dos demais, impedindo a imposição de patamares razoáveis de vida e trabalho. Já afirmava a Constituição da OIT:

[...]a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios territórios (OIT, 1948).

Da mesma forma, nos outros dois níveis, busca a regulação do trabalho que as empresas concorrentes em determinado mercado venham a concorrer com os mesmos encargos em relação aos seus empregadores, e busca impedir que trabalhadores concorram entre si se submetendo a níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho.

Em suma, para o Ministério Público do Trabalho, no estudo citado, verifica-se que o Direito do Trabalho, como técnica de civilização da técnica, deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização do trabalho sofra transformações, cabe ao Direito do Trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta (Ministério Público do Trabalho, 2016, p.41).

Contudo, não é o que acontece, permanecendo os trabalhadores de aplicativo à margem de qualquer regulação de seu trabalho. Nesse ínterim, poderia a economia e o mercado agirem com neutralidade em relação aos Direitos Humanos? A economia, assim como a propriedade, deve ter por escopo a garantia da dignidade humana, consistindo na própria destinação do ordenamento jurídico em todos os níveis, seja interno, com a função social da empresa como princípio jurídico; seja internacional, cujo alicerce consiste na Declaração Universal dos Direitos do Homem, que prevê o trabalho digno como um direitos de todos; bem como no âmbito cosmopolita, com base no capitalismo humanista, cujo alicerce jus-filosófico é também a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Como assevera VILHENA (2016, p.79), “...o direito vem humanizar a economia e dar balizas sociais à liberdade natural”.

Contudo, de acordo com o IPEA (2009, p.88), os efeitos da regulação do trabalho são sempre tencionados pela ameaça do desemprego, que pressiona os trabalhadores a aceitar condições de trabalho piores, remuneração mais baixa e contratos mais precários, já que este depende da venda da força de trabalho para garantir sua subsistência.

Em resumo, a noção de regulação do trabalho no capitalismo, em especial, nos países capitalistas periféricos como o Brasil (reforçado pela existência de altas taxas de desemprego), está estreitamente relacionada com a configuração da economia e do mercado.

Como se verifica nos tópicos anteriores, com a aceleração do processo globalizatório nas últimas décadas do século XX, ocorreu também a intensa internacionalização das relações sociais e, em consequência, a expansão do Direito Internacional. Por conseguinte, o trabalho passa a ser cada vez mais uma questão que ultrapassa as fronteiras e alcança o interesse internacional. Diante desse contexto, a relação entre trabalho e comércio tem suscitado ainda mais debates. Observa MEIRELES (2016, p.35-36), quanto ao tema:

[...]Por outro lado, ao longo do processo de construção histórica do capitalismo e de desenvolvimento de novas relações de produção, trabalhadores se uniram para reivindicar condições minimamente justas e suas vozes reverberaram para além das fronteiras de seus países. Com as primeiras legislações protetivas do trabalho, os países que as adotaram passaram a exigir de outros que também o fizessem para evitar competição comercial desleal. Dessa forma, no contexto da economia globalizada, a proteção do trabalho tem estreita relação com o comércio internacional.

Se a regulação do mercado de trabalho era um processo político realizado em âmbito nacional e, portanto, diferiam de país para país, tudo começou a mudar com a globalização neoliberal, cujo principal impulso foi transformar a força de trabalho em um recurso global, uma mercadoria como qualquer outra (SANTOS, 2017, p.244-245). Segundo estudo do IPEA (2020, online), uma série de fatores restringiu a capacidade estatal de promover a dinamização do mercado de trabalho com proteção social, de acordo com as diretrizes propostas pela OIT. Diante dessa nova realidade, de um mercado global no século XXI, impõe-se que se dialogue sobre Direito do Trabalho além dos contornos estabelecidos pelas fronteiras de um determinado país.

Diante das inúmeras questões advindas com a globalização, e seus efeitos, assevera MEIRELES (2016, p.37) que a OIT tem buscado adaptar-se para assegurar que o seu fim último de alcançar a paz por meio da justiça social se concretize em cada canto do globo. Acerca dessa relação cada dia mais estreita entre trabalho e comércio, o autor, em sua obra “Trabalho, Comércio e Dignidade no Direito Internacional Contemporâneo”, questiona-se como a OIT e a OMC poderiam atuar conjuntamente para alcançar o objetivo de promover o comércio justo com trabalho digno.

Nas palavras de MEIRELES (2016, p.42), “que o comércio seja sim uma ferramenta para a promoção de vida com dignidade, e não um fim em si mesmo ao qual os seres humanos tenham forçadamente de se adaptar em benefício de uma minoria”.

SEN (2010, p.4), ao propor, em sua obra “Desenvolvimento como Liberdade”, um modo mais amplo e mais inclusivo de ver os mercados, já ressaltava que o crescimento econômico não pode sensatamente ser considerado um fim em si mesmo, devendo estar relacionado com a melhoria de vida dos indivíduos, através do fortalecimento de suas liberdades.

Diante dessa relação intrínseca entre regulação do trabalho, economia e mercado, discutir Direito do Trabalho é fazer reflexões em nível global, uma vez que, no atual contexto de sociedade globalizada, a busca pela barganha em relação ao trabalho surge como um tema corriqueiro, revelando-se na repetida situação de busca por mercados em que a mão de obra seja mais barata, em decorrência de normas trabalhistas mais “flexíveis”.

MEIRELES (2016, p.97), ao fazer considerações acerca do trabalho no contexto da sociedade e da produção globalizadas, ressalta que é preciso ter em vista que o trabalho é além de fator de produção um fator de sociabilidade, o que convida a refletir como o direito do comércio e o Direito do Trabalho devem interagir no âmbito internacional, ainda que tenham racionalidades ou pertençam a campos distintos.

Alerta CAVALCANTI (2019, p.226) que, assim como o Direito do Trabalho, o Direito Internacional do Trabalho também limitou o seu objeto de proteção unicamente ao trabalho assalariado, centrando sua regulação normativo-coercitiva em uma única forma de labor. Essa insuficiência de proteção jurídica acarreta o desemprego de grande parte da população economicamente ativa. É preciso uma mudança de paradigma para uma existência harmônica, ética e solidária, entre os três fatores ora analisados: a regulação do trabalho, a economia e o mercado.

Comércio e trabalho são elementos interdependentes, o que demanda uma harmonização entre esses atores, sendo o capitalismo humanista um caminho a seguir para que o desenvolvimento econômico ocorra centrado no ser humano, e não se utilizando deste como meio a se alcançar apenas o lucro. A OIT já percebeu a necessidade de mudança de paradigma para garantia de proteção jurídica aos trabalhadores das novas formas de trabalho, ao ressaltar, na Declaração de seu Centenário para o Futuro do Trabalho, por ocasião de seu centenário, a necessidade de “...desenvolver e aperfeiçoar sistemas de proteção social adequados, sustentáveis e adaptados à evolução do mundo do trabalho”, frisando a necessidade de que todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Digno, tendo em consideração os seguintes elementos: o respeito pelos seus direitos fundamentais; um

salário mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; limites à duração do trabalho; a segurança e saúde no trabalho (OIT, 2019, *online*).

Percebe-se que o novo modelo tecnológico de organização do trabalho em plataformas digitais exterioriza o contraste existente entre a eficiência econômica da atividade e a precariedade das condições de trabalho por meio de aplicativos. Urge a construção de uma racionalidade jus-humanista de regência jurídica da economia e do mercado que, sem abominar este último e, pelo contrário, recomendando-se, proponha a estruturar um direito planetário imanente, consagrador do Planeta Humanista de Direito (SAYEG, 2019, p.2).

4. PLATAFORMAS DIGITAIS: REGRAS E PRINCÍPIOS DO TRABALHO DIGITAL

Pode-se afirmar que uma das maiores mudanças observadas no mundo laboral na última década foi o advento das plataformas digitais de trabalho, que trouxeram disrupções, não apenas nos modelos da organização empresarial, mas também no modelo de trabalho até então predominante, a relação de emprego. Assim, a economia digital e suas profundas alterações no modo de atuação empresarial tem ocasionado também um profundo impacto no ramo juslaboral, sobretudo colocando em xeque a efetividade de seu caráter tuitivo.

Os velozes desenvolvimentos tecnológicos no século XXI causam uma quebra nas relações sociais da contemporaneidade. Asseveram OLIVEIRA, ASSIS e COSTA (2019, p.248) que é usual designar esta tecnologia como disruptiva, sendo um termo criado por Clayton Christensen para descrever as inovações que apresentam uma ruptura nos antigos modelos de produção. Tem-se uma remodelação das formas de trabalho, assim como ocorreram nas anteriores fases da Revolução Industrial e também com os fenômenos do Taylorismo e Fordismo.

Emerge a *gig economy*, a economia de compartilhamento, o *crowdwork*, o trabalho *on-demand*. Inúmeras novas terminologias surgem com o advento da economia em plataformas, surgindo o desafio global de: como compreender o modo de organização da atividade econômica das plataformas digitais, muitas delas atuando em vários países, enquadrando-se como transnacionais, e a relação dos trabalhadores em termos de Direito do Trabalho? Porque os trabalhadores não possuem, nas ordens jurídicas internas, igual proteção jurídica em toda e qualquer situação de trabalho?

GROHMANN (2020, p.106) esclarece que o termo “plataformização do trabalho” é mais apropriado do que a expressão “uberização”, exatamente porque consegue captar a variedade dos modos de trabalho mediado por plataformas e a situação de maior dependência do trabalhador para com estes ambientes.

Um dos conceitos-chave desse novo padrão tecnológico é o algoritmo. Por não terem conhecimento, controle ou mesmo a capacidade de modificação sobre as regras de funcionamento dos algoritmos, os usuários figuram numa posição de dependência virtual ou tecnológica em relação àquele que detém o código-fonte (OLIVEIRA, 2021, p.39).

O cenário contemporâneo das plataformas digitais encontra-se ainda pouco sedimentado, em termos de classificação e doutrina, mas as ideias de *gig economy*, *sharing economy* e trabalho

sob demanda demarcam as questões da economia digital (OLIVEIRA, ASSIS e COSTA, 2019, p. 247). Verifica-se que, nos dias atuais, a maioria do trabalho realizado através de aplicativos não se encontra sujeito à regulamentação específica, pelo que os trabalhadores têm pouco ou nenhum controle sobre quando terão serviço a ser prestado ou sobre suas condições de trabalho. Além, ressalte-se, de opções limitadas, ou nenhuma opção, de recurso em casos de tratamento injusto, como o de exclusão da plataforma.

Os trabalhos nos aplicativos vão desde operações sofisticadas de programação de informática, análise de dados e design gráficos, transporte de pessoas, entregas de refeições, serviço doméstico, até microtarefas relativamente simples e de natureza administrativa. As plataformas digitais consistem na condição prévia e no mecanismo de instrumentalização da economia de compartilhamento (OLIVEIRA, ASSIS e COSTA, 2019, p.251).

FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.15) conceituam a *gig economy* como o “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes, o que nos conecta diretamente ao fenômeno da Uberização do trabalho”. A *gig economy* abarca duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o *work on-demand*. (STEFANO, 2015, p.1) O *crowdwork* – ou literalmente, o “trabalho em multidão” – envolve o trabalho através de plataformas digitais, destinadas à captação de serviços, em um universo virtualmente global de potenciais prestadores, para o cumprimento de uma série de tarefas adrede ordenadas.

A natureza das tarefas executadas é variada, envolvendo desde microtarefas a tarefas maiores e complexas. (STEFANO, 2015, p.2). FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.15) exemplificam o trabalho em *crowdwork* nas atividades da Amazon Mechanical Turk (MTurk), que se trata de um serviço de crowdsourcing pelo qual indivíduos e empresas coordenam o uso da inteligência humana para executar tarefas que os computadores atualmente não conseguem realizar (Human Intelligence Tasks – HITs), tais como escolher as melhores opções entre várias fotografias ou vídeos, identificar sentimentos ou pertinências a partir desses conteúdos, redigir descrições de produtos etc. Os prestadores de serviços, conhecidos como *turkers* (ou *taskers*), navegam entre os trabalhos existentes e os concluem em troca de um pagamento monetário predefinido. O solicitante pode aceitar ou recusar o produto da tarefa, mesmo depois de concluída.

O *work on demand*, ou trabalho sob demanda, corresponde ao trabalho exercido, sob demanda, via aplicativos. Explicitam FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.15) que é uma

forma de trabalho na qual a execução de atividades tradicionais como transporte e limpeza, por exemplo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho.

O exemplo mais comum citado, para o trabalho *work on-demand* é o desenvolvido pela empresa UBER, cuja finalidade é intermediar a multidão de passageiros que precisam de transporte e a multidão de motoristas dispostos a desempenhar esse trabalho. Ressaltam FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.15) que o “fenômeno UBER” ocorreu de forma tão positiva que a expressão “Uberização” (da economia e, conseqüentemente, do trabalho) passou a denominar essas mudanças estruturais não apenas no ramo de transportes, mas em vários outros setores empresariais.

A economia compartilhada ou colaborativa, a princípio, partiu de ideias de consumo comunitário, colaborativo e cooperativo, abrangendo trocas pessoais, viabilizadas por intermédio dos aplicativos digitais. Contudo, o padrão capitalista de organização da economia se apoderou do discurso colaborativo e impôs uma dinâmica tipicamente capitalista (OLIVEIRA, ASSIS e COSTA, 2019, p.252).

Ao se fazer uma análise crítica acerca da plataformização do trabalho, percebe-se que a ideia inicial de “compartilhamento de propriedade”, como ocorre exemplificativamente no caso da Airbnb, não é o mesmo que ocorre na relação da plataforma UBER com seus motoristas, assim como em outras plataformas que intermediam serviços, pois, além do “compartilhamento de propriedade”, no caso, o veículo, há a situação de “compartilhamento de trabalho humano”.

Asseveram OLIVEIRA, ASSIS e COSTA (2019, p.255-256) que, nos Estados Unidos, por exemplo, depara-se facilmente com as plataformas digitais de serviços tais como *Homejoy* ou *Taskrabbit*, as quais realizavam a mera venda de força de trabalho. Na *Taskrabbit* são oferecidos serviços de limpeza, carregador, pedreiro, encanador, entre outros; enquanto a *Homejoy* oferta serviços domésticos de diarista.

O falacioso discurso das empresas de plataformas, de que o trabalhador “parceiro” seria um empreendedor de si mesmo, tenta “encobrir” uma situação de exercício de atividade econômica lucrativa em que há o “compartilhamento de trabalho humano”, com ausência de regulamentação laboral e de um marco legislativo claro para o trabalho digital, o que tem gerado conflitos e insegurança em todo o mundo, conforme demonstrado ao longo do trabalho. Embora as empresas-aplicativo classifiquem os seus obreiros como trabalhadores autônomos, os termos

e condições de trabalho nessa forma organizacional são apresentados nos documentos de “condições de serviço” das plataformas, os quais precisam necessariamente serem aceitos para que os trabalhadores possam exercer o seu labor através do aplicativo (OIT, 2018, p.15). As condições de trabalho são estipuladas, portanto, unilateralmente pela empresa: de que forma e em que momento os trabalhadores da plataforma serão pagos, como o trabalho será avaliado, etc.

Para a doutrina predomina o entendimento de que no serviço oferecido pelas empresas-aplicativo são transferidos os riscos do negócio ao trabalhador, tal como ocorre com o cancelamento das chamadas, com o tempo de espera não remunerado e com os riscos sociais como doença ou acidente, além de todas as despesas com equipamentos e veículos. Contudo, recentemente, o TST expôs um entendimento diverso acerca dos custos do serviço entendendo que “...os custos do empreendimento efetivamente não se confundem com os do serviço de motorista, sendo que as despesas empresariais correspondem à manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma...” (Proc. TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179, Ministro Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho; data de publicação: 05/03/2021).

Ressaltam também OLIVEIRA, ASSIS e COSTA (2019, p.256), ao analisar as condições do trabalho objeto da pesquisa, que “(...)a faixa salarial desses trabalhadores, a partir de um tempo de vivência de trabalho via plataforma, é bastante diminuído revelando logicamente o verdadeiro cenário por detrás deste ‘vantajoso e autônomo’ trabalho, que é o oposto àquele difundido pelas propagandas das plataformas”.

De acordo com o relatório da OIT, “As plataformas digitais e o futuro do trabalho”, quase dois terços dos trabalhadores americanos inquiridos na plataforma Amazon Mechanical Turk ganhavam menos do que o salário mínimo federal de 7,25 USD por hora; apenas 7 por cento dos trabalhadores alemães inquiridos na plataforma Clickworker afirmaram obter um rendimento superior ao salário mínimo alemão de 8,84 EUR por hora, tendo em consideração as horas de trabalho remunerado e não remunerado. Os trabalhadores na América do Norte (4,70 USD por hora) e na Europa e Ásia Central (3,00 USD por hora) ganhavam mais do que os trabalhadores noutras regiões, onde os rendimentos variavam entre 1,33 USD (África) e 2,22 USD (Ásia e Pacífico) por hora de trabalho remunerado e não remunerado (OIT, 2018, p.16-17).

Conclui-se que a transferência dos riscos do negócio para os trabalhadores agrava ainda mais a situação de precariedade e vulnerabilidade envolta no trabalho digital. Nos casos de plataformas de entrega, os motoristas são os únicos responsáveis pela compra e conservação dos

veículos, gastos de combustível, tributos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros encargos (OLIVEIRA, ASSIS e COSTA, 2019, p.257).

Apesar de se considerarem empresas de tecnologia, que apenas intermediam a oferta e a procura de serviços, e não prestadoras de serviços específicos, como transporte, entregas e microtarefas, as plataformas somente exercem suas atividades econômicas através do labor dos trabalhadores em aplicativos e, portanto, estas escusas apresentadas visam apenas a se eximirem de qualquer obrigação trabalhista e, em consequência, para se eximirem da obrigação estabelecida pela ONU de respeito aos Direitos Humanos. Conforme acima exposto, embora as plataformas digitais exerçam suas atividades em diversos países, há atualmente pouquíssima regulamentação governamental para o trabalho com o intermediário de aplicativos, sendo as próprias empresas que estabelecem as condições do trabalho, através de suas “condições de serviço”.

Dentre as primeiras normas no mundo a prever essa forma de trabalho, cita-se a Lei da Califórnia sobre o trabalho de motoristas de aplicativo, que será comentada mais adiante, bem como a regulamentação portuguesa. Portugal editou, em 10 de agosto de 2018, a Lei n.45, estabelecendo o regime jurídico da “atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizado a partir de plataforma eletrônica”. As questões laborais encontram-se espalhadas dentro do texto legal, apesar de o mesmo se apresentar como regulação de Direito Público e de Direito Econômico, visando à regulação da atividade econômica. (ZIPPERER, 2020, p.2).

Importante regra que a legislação portuguesa trouxe foi a limitação da jornada de trabalho a 10 horas diárias, “independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços”. Contudo, a Lei não esclarece se esta limitação deva considerar a quantidade de tempo combinado entre as plataformas (já que neste caso elas devem ter acesso ao sistema da outra) ou se a limitação é por tempo corrido. (ZIPPERER, 2020, p.2). Trata-se de um entrave ao efetivo controle de jornada diária dos motoristas, uma vez que a regulação portuguesa não pormenoriza como se daria o controle da jornada na prática, embora o direito ao descanso, o direito à desconexão ao trabalho esteja diretamente relacionado ao direito a um meio ambiente de trabalho saudável, bem como ao direito à saúde do trabalhador, ambos Direitos Humanos de natureza trabalhista.

Assevera ZIPPERER (2020, p 3) que duas situações normalmente são deixadas de lado pelas legislações que tratam do tema: o valor econômico e comercial das informações captadas e

a característica remota da prestação de serviços possibilitada pela internet móvel, o que possibilita que qualquer dessas plataformas se instale em país estrangeiro e passe a operar de lá sem que se apliquem os regulamentos nacionais. Frisa o autor que, nesse sentido, urge que se comece a pensar em uma legislação transnacional.

Em setembro de 2021, a Prefeitura de Nova York regulamentou, por lei, as condições de trabalho dos entregadores de aplicativos. Tratou-se de um pacote de normas que garantem a essa categoria de obreiros um patamar mínimo de direitos, necessários à garantia da dignidade dos mesmos. A primeira lei estabelece o direito de usar o banheiro dos restaurantes, cuja comida entregam, com previsão de multas para os estabelecimentos que os impedirem. A segunda norma faz previsão de um valor mínimo por entrega, bem como que a fatura do pedido deverá informar ao cliente a quantia destinada ao entregador, devendo este ser informado acerca do quanto receberá de gorjeta (EL PAÍS, 2021, *online*).

No âmbito interno, o Projeto de Lei n.358/21 (que se encontra apensado ao PL 3599/2020), de autoria do Deputado Federal Altineu Côrtes (PL-RJ) estabelece condições mínimas de trabalho para ciclistas e motociclistas que prestam serviços de entrega por meio de plataformas digitais. De acordo com o PL, empresas-aplicativo ficam obrigadas a garantir a ciclistas e motociclistas associados: pontos de apoio e de descanso, adicional de risco, equipamentos de proteção individual e seguro de vida coletivo. O descumprimento de qualquer das medidas previstas no projeto poderá sujeitar as empresas à multa no valor de R\$ 10 mil a R\$ 100 mil, revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou à suspensão ou cancelamento da licença de funcionamento. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021, *online*).

Em meados de janeiro de 2021 já existiam em tramitação na Câmara 5 projetos de lei sobre entregadores de aplicativo. O Projeto de Lei n.3599/2020, de autoria do Deputado Federal Eduardo Bismark (PDT-CE) foi apresentado à Câmara em julho de 2020 e estabelece, dentre outras condições de trabalho, o limite de carga horária de trabalho de 10 horas diárias, mas não especifica como essa limitação seria controlada na prática. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021, *online*).

No dia 05 de janeiro de 2022, foi publicada a Lei n.14.297, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela COVID-19 (BRASIL, 2022, *online*). Dentre outras medidas, como a assistência

financeira ao entregador afastado do trabalho em razão de infecção pelo coronavírus, há previsão de medidas relacionadas à proteção do meio ambiente laboral dos entregadores, como a obrigação de a empresa de aplicativo fornecer informações aos trabalhadores sobre os riscos do coronavírus, responsável pela COVID-19, e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença (BRASIL, 2022, *online*).

A OIT, na busca de promover o trabalho digno no mundo digital, através de sua publicação “plataformas digitais e o futuro do trabalho”, divulgada em 2018, propõe 18 critérios para garantir trabalho digno nas plataformas:

1. Resolver o problema da classificação incorreta do emprego;
2. Permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva;
3. Aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores
4. Assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma;
5. Garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma;
6. Cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma;
7. Estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento;
8. Garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso;
9. Informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis;
10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma;
11. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas;
12. Estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores
13. Garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho;
14. Permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas;

15. Permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta;
16. Garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva;
17. Informar os trabalhadores sobre a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho;
18. Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado.

As preocupações com o futuro do trabalho têm ocasionado o desenvolvimento de diversos estudos na temática do trabalho digital e os desafios em garantir que o trabalho seja exercido de forma digna, decente, nos moldes estabelecidos pela OIT, garantindo-se, assim, que o trabalho desempenhado em plataformas digitais possa ser instrumento à garantia da dignidade humana do trabalhador digital.

A OIT define o trabalho digno como um trabalho que é produtivo; que garante a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens; que proporciona um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; que fornece perspectivas para o desenvolvimento pessoal; e que dá aos trabalhadores e trabalhadoras a liberdade de expressarem as suas preocupações, de se organizarem e de participarem em decisões que afetam sua vida profissional (OIT, 2018, p.1). Para garantia de uma proteção jurídica adequada e isonômica aos trabalhadores de plataformas digitais, urge que se desenvolvam esforços conjuntos de âmbito nacional e internacional, baseados no Cosmopolitismo Jurídico, com a participação de todos os atores internacionais envolvidos.

É o que BECKER (2005, p.19) denomina de realismo cosmopolita, ou, em outras palavras, de um cosmopolitismo adequado a um mundo que está aí para ser constantemente reconstruído.

4.1. A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO COSMOPOLITISMO JURÍDICO: OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS, A ORDEM ECONÔMICA E A QUESTÃO DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO

Reflexões acerca de uma adequada proteção jurídica para o trabalhador de plataformas digitais, contemporaneamente à margem de qualquer proteção no âmbito do Direito do Trabalho, na maioria dos países, faz-se necessário um questionamento: se a atuação das corporações transnacionais ocorre de forma global, a proteção ao trabalho também não deveria seguir essa racionalidade, já que trabalhadores de diferentes países exercem idênticas atividades, inclusive geralmente para uma mesma empresa?

Nesse ínterim, defende SALDANHA (2018, p. 19) a existência do cosmopolitismo jurídico com status de autonomia, reconhecido pela comunidade acadêmica, e assim, através da maturidade científica, seria possível extrair soluções aos problemas da mundialização e que apresentam relevância para toda a humanidade.

Conforme verificado, ao longo da pesquisa, com a aceleração do processo globalizatório, os entes estatais permanecem paralisados por outras instituições, possuindo dificuldades de atuar de forma autônoma, frente aos novos atores internacionais, como as diversas Organizações Internacionais e as corporações transnacionais, ocorrendo uma mescla entre interesses públicos e particulares.

Se o capital é faticamente global, a proteção ao trabalho também deve sê-lo, sob pena de, por debaixo do formal verniz da soberania dos Estados, sustentar-se a prevalência do econômico sobre o ético e o jurídico (RAMOS e NICOLI, 2016, p.130). Em sendo o Direito ao Trabalho digno um Direito Humano universal, cabe a qualquer trabalhador o gozo desse direito, independente da forma contratual estabelecida, bem como independentemente do local no qual exerce suas atividades. Ao longo do trabalho, verifica-se que a ONU, desde meados de 1970, enfrenta a temática de evitar violações aos Direitos Humanos ocasionadas por atos e/ou omissões de grandes corporações.

A reorganização da produção, no sistema capitalista, a partir da segunda metade do século XX, tem provocado profundas transformações no mundo do trabalho. As velhas previsões normativas internas (baseadas numa forma de organização empresarial na qual prevalecia a relação empregatícia de trabalho), bem como as previsões normativas internacionais (elaboradas em outro contexto social, econômico, político e jurídico) não se mostram suficientes a garantir aos trabalhadores de plataformas digitais um patamar civilizatório mínimo de direitos. É preciso, em suma, repensar acerca das proteções sociais em termos cosmopolitas, a fim de assegurar o trabalho juridicamente protegido, como instrumento de dignidade humana.

O patamar mínimo de direitos corresponde à ideia de distinção entre direitos sociais que seriam indisponíveis e direitos sociais que seriam passíveis de negociação. O patamar civilizatório mínimo é uma adequada expressão, uma vez que indica duas verdades: a primeira, de que o trabalho é fruto do capitalismo e, nesta ótica, os direitos sociais são os freios de um capitalismo predador à medida que o “civiliza”, tanto que surgiram como uma segunda dimensão na evolução dos direitos, após o fim do Estado Liberal. A segunda vertente, é que a civilização pressupõe um patamar de respeito, pelo menos, na sua extensão de garantir a dignidade da pessoa humana. (DE CASTRO, 2016, *online*).

Em suma, o patamar mínimo de direitos se mostra imprescindível, a fim de garantir que o trabalho seja instrumento de manutenção da dignidade humana. Surge esse patamar como porta de acesso a um trabalho como inclusão social, possibilitando ao trabalhador viver com dignidade.

Esse patamar, por conseguinte, se faz necessário uma vez que é preciso impor limites ao Estado e aos indivíduos. É preciso impor limites à Ordem Econômica sob pena de, no afã da obtenção de lucro, presenciarem-se a violação de direitos básicos como a garantia de uma remuneração mínima pelo serviço prestado, a de limitação da jornada diária de labor, a de um meio ambiente de trabalho salubre, a de proteção social do trabalhador em casos de infortúnios, direitos estes cujas reivindicações pioneiras remontam à época do surgimento da primeira fase da Revolução Industrial.

Assim, DELGADO (2009, p.1379) distingue os direitos trabalhistas que são protegidos por indisponibilidade absoluta dos protegidos por uma indisponibilidade apenas relativa. O autor considera como de indisponibilidade absoluta os direitos protegidos por uma tutela de interesse público, relacionados à garantia da dignidade da pessoa humana, tais como salário mínimo, a segurança e a saúde no trabalho etc. Somente admitiriam transação os direitos de indisponibilidade relativa tais como modalidade de salário a ser pago, compensação de jornada de trabalho etc. DELGADO (2009, p.1379) divide o patamar civilizatório mínimo em três grupos de normas que se encontram presentes na Constituição, nas normas de tratados e convenções internacionais de direitos humanos e nas normas legais infraconstitucionais que estabelecem patamar de cidadania ao indivíduo que trabalha.

MATOS (2015, p.25), ao discorrer acerca da complexidade dos direitos sociais, entende que a compreensão da particular complexidade desses direitos decorre, diretamente, do fato de consistirem em direitos que compreendem outros tantos direitos (correlatos, subsidiários,

componentes) ou, caso se prefira assim, poderem ser aplicados em diversos níveis ou graus de efetividade) e possuem ao menos um núcleo essencial comum, independentemente do sistema normativo considerado, tal núcleo essencial podendo servir como primeiro passo para a expansão harmônica de direitos sociais.

Entende a autora, em termos de promoção e de responsabilização internacional por seus eventuais descumprimentos, que “...sem o reconhecimento comum desse núcleo duro em relação ao conteúdo dos direitos humanos universais, em particular de sua espécie etiquetada como direitos sociais, não há que se falar – entendemos – em qualquer outro avanço verdadeiramente salutar entre comunidades e organismos internacionais”, já que sequer o mínimo de garantia se poderia esperar de um Estado que a eles aderiu pode ser identificado e juridicamente exigido (MATOS, 2015, p.25).

É cediço que, embora os Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas representem um importante avanço no desafio de equilibrar o exercício da atividade econômica com o respeito aos Direitos Humanos, eles não se mostram suficientes, por possuírem um viés voluntarista. FLORES (2009, p.50) alerta que os direitos humanos devem ser estudados e levados à prática politicamente; primeiro, a partir de um saber crítico que revele as escolhas e os conflitos de interesses que se encontram por trás de todo debate cheio de ideologias e, segundo, inserindo-os nos contextos sociais, culturais e econômicos em que necessariamente nascem, se reproduzem e se transformam. Assevera o autor que “...frente a fatos novos, novas formas de resistência” (FLORES, 2009, p.50).

Os Princípios orientadores da ONU de 2011 observam que a responsabilidade de uma empresa de respeitar os Direitos Humanos se aplica não somente às “próprias atividades” da empresa, mas também aos impactos que estão “diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços, por meio de suas relações comerciais, mesmo que não tenha contribuído para esses impactos”. O Comentário que acompanha os Princípios Orientadores da ONU esclarece que as relações comerciais incluem “parceiros de negócios, entidades em sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente ligada às suas operações comerciais, produtos ou serviços” (NOLAN, 2017, p.44), o que certamente abrange facilmente a relação das empresas-aplicativo com seus trabalhadores “parceiros”.

As transnacionais passam a exercer enorme influência sobre a política econômica e sobre a população dos Estados-nação em que se instalam, sobretudo em países ainda em

desenvolvimento. Trata-se, portanto, de uma problemática que deve ser enfrentada por meio do cosmopolitismo jurídico, na medida em que ele se mostra como um instrumento para a inclusão de valores morais nas normas jurídicas, possibilitando a exigência de conduta ética e social por parte das grandes corporações.

A efetivação do trabalho como um Direito Humano ainda permanece como um obstáculo a ser resolvido. Não se mostra suficiente a mera previsão normativa na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, de que toda pessoa tem direito ao trabalho, em condições justas e favoráveis, pois é preciso tornar viável esse direito a trabalhadores sujeitos aos profundos efeitos da globalização e dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, que não mais se encaixam em normas trabalhistas elaboradas em um contexto distinto. A ideia de patamar mínimo civilizatório advém com o escopo de solucionar a falta de eficácia dos Direitos Humanos, em especial no âmbito social e trabalhista.

Na contemporânea Ordem Econômica global, o papel regulador do Estado tem mudado radicalmente, o mesmo ocorrendo com o trabalho, como instrumento de ação humana criadora de valor social. Nessa “mudança de contexto”, o trabalho produtivo e todos os valores a ele associados passaram a ser algo secundário em relação à especulação financeira e ao afã predatório de empresas transnacionais que, amparadas pelo princípio liberal, atuam mundialmente alterando e impedindo qualquer política de redistribuição social de renda (FLORES, 2009, p. 50-51).

Constata-se que, desde o fim do século XIX, o que se entendia por economia foi sofrendo grandes transformações. Antes concebida como processo institucionalizado de interação que busca e constrói os meios mais adequados para satisfazer as necessidades materiais dos seres humanos – tese que encontrava seus defensores até nos escritos de Adam Smith ou de David Ricardo -, a economia passa a ser (com a teoria econômica neoclássica) a justificação e a racionalização da luta para conseguir o maior benefício individual, num pretense ambiente de escassez dos meios e recursos exigíveis para cumprir com as expectativas de todos (FLORES, 2009, p.52).

Assim, de um processo coletivo de construção de condições de vida, a economia na contemporaneidade se reduz ao estudo e à efetivação da luta competitiva de indivíduos atomizados e egoístas. Verificou-se que a organização do trabalho em plataformas digitais encontra-se exatamente abrangido em tais elementos característicos da economia na atualidade, ao estimular a competição e a individualidade dos trabalhadores. Eis os frutos do mundo contemporâneo: novos paradigmas que trazem consigo uma dinâmica competição no mercado, em escala mundial. E,

nesse ínterim, a racionalidade do capitalismo não se coaduna com a racionalidade social havendo a necessidade de reconhecimento de novos valores e conceitos.

Verifica-se, no transcorrer da pesquisa, que a ordem jurídica, seja a interna ou a internacional, não se mostra mais suficiente a solucionar as complexas relações oriundas das sociedades digitais do século XXI. Vê-se, no âmbito internacional e transnacional, o surgimento de formas normativas complexas, e, por vezes, incoerentes. Ademais, não são apenas ordens normativas novas que surgem no horizonte jurídico, o que vemos também são espaços normativos novos que superam a dimensão estatal por desenharem novas geografias, como as regionais e supranacionais e, além deles, nos deparamos com “não espaços” normativos na medida em que consistem em uma “não geografia”, ideia essa compatível com a dimensão virtual das relações contemporâneas. (SALDANHA, 2018, p.100).

Ressalta SALDANHA (2018, p.100) que tal cenário envolve importantes desafios interpretativos, pois se é verdade que o cosmopolitismo jurídico depende do direito para existir, certamente a centralidade deste fragiliza-se quando questões centrais à mundialização e que dizem respeito à comunidade humana do presente e do futuro são reguladas por meio da *soft law*, se mostrando como o grande desafio que se apresenta aos Estados, maiores destinatários desta normatividade global.

De todo o modo, seja o direito *hard* ou *soft*, ele é inerente ao cosmopolitismo (SALDANHA, 2018, p.101). Para a autora, é preciso defender uma nova razão jurídica para passar dos modelos conhecidos e consolidados para o movimento, muito mais compatível com os ventos da mundialização (SALDANHA, 2018, p.107).

Questiona a autora, afinal, o que faz com que os juízes do mundo conversem entre si, formal ou informalmente, em matéria de Direitos Humanos, senão para construir uma base hermenêutica comum destinada a fazer prevalece-los nas intrincadas redes de relações globais? (SALDANHA, 2018, p.17). Vemos, portanto, como a mundialização traz a necessidade de diálogos interjurisdicionais, a fim de se garantir um tratamento isonômico a todos os habitantes do planeta, igualmente titulares de Direitos Humanos sociais.

Na sociedade política contemporânea vê-se que os Direitos Humanos assumem cada dia mais um papel político e jurídico constitutivo da identidade política comum, o que corresponderia, no âmbito juslaboral global, um patamar civilizatório mínimo de direitos a “frear” os anseios de lucro do capitalismo, assumindo este, um viés Humanista. Explicita SALDANHA (2018, p.110)

que a institucionalização cosmopolita dos Direitos Humanos deriva de duas razões, sendo a primeira, a elevação do indivíduo a sujeito do direito internacional e a segunda, pela existência de uma Constituição mundial, correspondente à soma da Declaração Universal de Direitos Humanos e dos Pactos da ONU de Direitos civis e políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966.

Uma das limitações à instituição de um Tratado Internacional de Direitos Humanos seriam a intervenção dos Estados-sede das transnacionais, bem como destas, devido ao enorme poderio político-econômico que exercem em todo o globo. É que as instituições político-jurídicas oriundas do modelo clássico então persistente, e que existem em nível internacional, consistem em instituições de natureza intergovernamental ou interestatais e, por essa razão, os Estados que as criam têm poder de intervenção e de decisão.

Mas os teóricos da democracia cosmopolita mencionam um segundo tipo de instituições que deverá estar articulado com as primeiras. São as instituições cosmopolitas baseadas na igualdade entre os cidadãos e que estariam destinadas a fazer o contraponto ao poder dos Estados e a tratar de temas que concernem a todos os habitantes do planeta, desvinculados do status territorial de origem dos cidadãos (SALDANHA, 2018, p.110). Assim, os modelos de instituições internacionais e transnacionais, adequados a outro contexto social, político, econômico e jurídico, devem estar articulados com instituições cosmopolitas, mais adequadas a tratar das complexas problemáticas cosmopolíticas advindas no século XXI.

Os problemas comuns que envolvem a violação de Direitos Humanos passam a ser, cada dia mais com os avanços da globalização e das inovações tecnológicas, problemas comuns a toda a humanidade. Não se mostra plausível, exemplificativamente, que um trabalhador motorista da UBER no Brasil seja tratado de forma distinta do que um trabalhador no Reino Unido. Não se mostra coerente que a um trabalhador digital inglês sejam atribuídos um patamar mínimo de direitos e a um trabalhador brasileiro, da mesma empresa-aplicativo, não sejam garantidos direitos mínimos que lhe garantam uma vida com dignidade por meio de um trabalho digno, estando à margem de qualquer proteção jurídica. Essa situação fática não se mostra coerente com o fato de os Direitos Humanos assumirem, paulatinamente, um papel político e jurídico constitutivo da identidade política comum em todo o mundo.

A complexidade, o regime jurídico próprio e a universalidade dos Direitos Humanos sociais não podem ser ignorados, ao se refletir acerca de uma solução jurídica para temáticas como a

objeto da pesquisa, uma vez que, como afirma MATOS (2015, p.18), “...perfazem abordagens de suma importância para a identificação dos diversos matizes dos contornos jurídicos a eles dados nos variados desenhos das relações internacionais contemporâneas, dos sistemas de proteção, e dos ordenamentos jurídicos que os consagram, mormente diante de uma inequívoca pretensão universalizante”.

Como enfatiza MATOS (2015, p.20), diante da complexidade da temática atinente aos Direitos Humanos sociais, sua análise deve ter como ponto de partida o reconhecimento de que, pensar em temas de Direitos Humanos, na atual conjuntura política, cujas características essenciais decorrem do processo de globalização econômica, e diante da pluralidade de sistemas jurídicos que se sobrepõem, requer uma abertura da visão tradicional do Direito, a fim de que uma nova visão ganhe espaço.

Frisa SALDANHA (2018, p.113) que, como ninguém mais escapa do experimento de problemas comuns, a adoção de políticas comuns e de cooperação torna-se imperativa. É essa articulação entre instituições internacionais clássicas e instituições cosmopolitas a chave para a busca por uma adequada solução a temas complexos como o objeto da pesquisa.

É essa interdependência que modela e explica o aparecimento de organizações internacionais com competência regional, correspondendo esse fenômeno à assimilação progressiva da política estrangeira clássica às formas da política no interior do Estado-Nação, o que faz com que o tradicional centro do poder político se decomponha, se abra e se entrecruze com as malhas de comunicação, de negociações e de discursos transnacionais.

Tecendo comentários acerca do espaço público europeu, Jean-Marc Ferry (2003, p.15-16) argumenta que a preocupação da Europa não é mais a paz perpétua, e sim a mundialização, especialmente em razão da substituição do político pela economia e que uma das soluções para o descompasso entre a política e a economia naquele espaço integrado é deflagrar um *continuum* participativo em todos os níveis, local, regional, nacional e metanacional de deliberação democrática e de decisão política.

Percebe-se que hoje a esfera pública encontra-se formada por grupos auto-organizados que apresentam não apenas demandas particulares vinculadas aos seus interesses, mas também demandas mais gerais, cuja origem encontra-se no sentimento de solidariedade. Para SALDANHA (2018, p.116), um dos temas atuais da mundialização, situados entre os mais sérios e desafiadores ante sua complexidade, é o da responsabilidade social das empresas transnacionais (RSE) e, para

pôr fim à impunidade desses entes por violação de direitos humanos, muitas vezes de espectro massivo, há um movimento global que envolve a ONU, Estados e atores cívicos internacionais, regionais e nacionais, o qual tem contribuído enormemente para a criação de um documento global destinado a traçar um quadro de responsabilidade. Ressalta a autora que as leis nacionais são débeis para fazer face às empresas transnacionais que realizam atividades econômicas para além das fronteiras dos Estados onde detêm sua sede, bem como, um grande número de Estados é, do ponto de vista econômico e político, impotente frente a tais empresas, mais ricas e mais pujantes do que eles (SALDANHA, 2018, p.116).

NOLAN (2017, p. 42), ao examinar a responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos, observa que:

[...]The last five years have seen an increasing awareness of the symbiotic relationship between human rights and business. A 2014 survey by The Economist of 853 senior corporate executives found that 83 percent of respondents agreed that human rights are a matter for business as well as governments. (NOLAN, 2017, p.46).

Para a autora, “...*the difficulty in regulating global supply chains is inherently linked to the broader challenges of regulating business in a globalized world*” (NOLAN, 2017, p.43). Existe atualmente uma campanha mundial para desfazer o influente poder das transnacionais sobre Estados e indivíduos, que têm à frente ONG’s defensoras dos Direitos Humanos, empenhadas na redação do tratado internacional destinado a limitar e a impor obrigações a estas corporações. Estas entidades, inclusive, já apresentaram à ONU as seguintes proposições: obrigações extraterritoriais; obrigações das sociedades transnacionais; criação de um tribunal internacional sobre sociedades transnacionais e Direitos Humanos; responsabilidade solidária; financeirização e aos direitos das vítimas (SALDANHA, 2018, p.116). Por meio dessas proposições, que utilizam a linguagem de normas cosmopolitas, apresentam reivindicações de direitos universais, como o respeito à dignidade e à integridade física dos trabalhadores.

A peculiaridade do direito cosmopolítico em relação ao direito internacional é que seus sujeitos são plurais e contribuem enormemente para a construção desse direito com feição pós-nacional. Ele agasalha todas as formas de manifestações, seja dos Estados, de organizações internacionais, de organizações não governamentais, regiões, cidades, empresas nacionais e transnacionais, indivíduos e quaisquer formas associativas que expressem solidariedade entre povos do mundo, passando a solidariedade planetária à condição de princípio jurídico e expressão maior do “humanismo de interdependência”.

Todos esses atores são sujeitos de direito cosmopolítico, embora seus direitos e deveres sejam diferentes, sendo todos parte integrante da comunidade humana (SALDANHA, 2018, p.128-134), atentando-se para o fato de que o cosmopolitismo não ignora as diversidades culturais existentes, não prega a desvinculação a qualquer cultura. Ele encontra um equilíbrio entre o pluralismo, associado ao multiculturalismo, e a pretensão de universalismo, sendo a diversidade o ponto de partida, e não ponto de chegada, abrangendo o cosmopolitismo alternativas ligadas à ideia de valores comuns universalizáveis.

Ao propor como solução a problemas globais o cosmopolitismo jurídico, tendo como centro do sistema global o ser humano, não se está aqui a negar a importância do Estado-nação, uma vez que, mesmo com a avanço do processo globalizatório nos últimos anos, não há como negar a importância dos Estados, no âmbito interno se expressando as peculiaridades de cada país e suas distintas culturas e tradições. Contudo, constata-se a necessidade de o constitucionalismo, com origem estatal, se adaptar ao contexto global e cosmopolita.

O escopo fundamental da constituição moderna é a introdução de mecanismos reativos às mudanças não permitidas, sendo o valor democrático materializado por meio da democracia representativa e majoritária. Surgem, nesse sentido, os aportes necessários ao reconhecimento de um constitucionalismo supranacional e global, ultrapassando questões meramente econômicas, com preocupações voltadas para aspectos do fortalecimento dos Direitos Humanos (MARQUES JÚNIOR, 2021, p.7).

Para CANOTILHO (2006, p.1370), os traços caracterizadores do constitucionalismo global correspondem a: (1) alicerçamento do sistema jurídico-político internacional não apenas no clássico paradigma das relações internacionais entre Estados mas no novo paradigma centrado nas relações entre Estado/povo; (2) emergência de um *jus cogens* internacional materialmente informado por valores, princípios e regras internacionais progressivamente plasmados em declarações e documentos internacionais e (3) tendencial elevação da dignidade humana a pressuposto ineliminável de todos os constitucionalismos.

Por conseguinte, verifica-se que o constitucionalismo global pode ser identificado como o surgimento de elementos constitucionais na ordem jurídica internacional, ainda que seja pouco provável que venha a existir, a curto prazo, um Direito Constitucional Universal, devido a natureza inorgânica da atual fragmentação da sociedade universal em um número de comunidades políticas separadas (MARQUES JÚNIOR, 2021, p.10)

Para NASCIMENTO (2010, p.99), quando se busca a relação com o cosmopolitismo, de forma alguma se objetiva a flexibilização do constitucionalismo ou o enfraquecimento dos poderes estatais. Assim, “...o cosmopolitismo não deve substituir o nacionalismo. Ao contrário, a ideia de direitos humanos e democracia necessita de um solo estatal” (BECK, 2005, p.19).

Verifica-se que um dos temas principais da mundialização consiste exatamente na temática pertinente com o objeto da pesquisa: a Responsabilidade Social das Empresas. Assim, o relatório elaborado por John Ruggie que, em relação à temática de Direitos Humanos e Empresas, propunha a tríade Proteger, Respeitar e Remediar, já demonstrava a preocupação com a criação de normas comuns a todos, propondo mecanismos de Devida Diligência em Direitos Humanos, que exigem que as empresas previnam violações a esses direitos em sua cadeia produtiva.

Com relação aos resultados desse relatório, a manifestação da FIDH indica a necessidade de que seja criada uma Corte mundial (SALDANHA, 2018, p.46). Como aduz a autora, a transição das normas internacionais, então reguladoras das obrigações contraídas pelos Estados em suas relações recíprocas, para as normas cosmopolitas, significa que o “direito a ter direitos”, de que falou Hannah Arendt, corresponde a todos os indivíduos, enquanto pessoas morais e legais da comunidade humana. Diante da globalização econômica, da política econômica neoliberal e da necessidade de sua regulação, a fim de encontrar um equilíbrio entre a busca do lucro e o respeito aos Direitos Humanos, identifica-se o cosmopolitismo jurídico como uma realidade, que encontra identidade em alguns conceitos com vocação universal, como é o caso dos Direitos Humanos.

Ao se fazer uma reflexão acerca dos desafios ao estabelecimento de uma cultura cosmopolita, para o enfrentamento de problemas globais, muito se questiona se tal alternativa não se mostraria meramente utópica, contudo, nas palavras de NASCIMENTO (2010, p.135), “...a questão que se coloca é que mesmo se pensando o cosmopolitismo como uma utopia, ele apresenta-se como uma possibilidade frente aos tempos atuais, na medida em que seus princípios são inerentes à própria natureza humana”. Dessa forma, o reconhecimento, a nível global, da dignidade humana e da solidariedade, apresenta-se como fundamental na vida humana contemporânea.

4.2. OS MEIOS ALTERNATIVOS DA TEORIA DOS CÍRCULOS CONCÊNTRICOS DE DIREITOS E DA DECISÃO DO REINO UNIDO DO TRABALHADOR COMO “*WORKER*”: A GARANTIA DE DIREITOS MÍNIMOS

Ao perceberem como a natureza do trabalho tem sofrido profundas transformações, com trabalhadores em condições de trabalho cada vez mais precárias, GOLDMAN e WEIL (2020, p.1) propõem uma nova “*estrutura de círculo concêntrico*”, que poderia melhorar o acesso dos trabalhadores aos direitos civis, trabalhistas e empregatícios.

Para os autores, as plataformas digitais tratam os trabalhadores como empregados (especificando comportamentos e monitorando de perto os resultados) mas eles os classificam como contratantes independentes (envolvendo-os numa armadura e cortando os direitos e benefícios vinculados ao emprego), causando confusão na classificação legal de emprego estadunidense e expondo as deficiências com a proteção das condições de trabalho existentes (GOLDMAN e WEIL, 2020, p.2).

Por conseguinte, propõem uma estrutura de círculos concêntricos de direitos, para melhor administrar os direitos trabalhistas na era moderna, sustentando que certos direitos e proteções não devem ser “amarrados” a uma relação de trabalho (empregatícia). Assim, o direito de ser remunerado pelo trabalho e receber um salário mínimo, livre de discriminação e retaliação; acesso a um ambiente de trabalho seguro; e o direito de associação devem pertencer a todos os trabalhadores, não apenas a trabalhadores empregados. (círculo central de direitos, que seriam inerentes a todos os trabalhadores independente da forma de contratação). (GOLDMAN e WEIL, 2020, p.2).

Segundo, propõem os autores um círculo médio, defendendo uma presunção refutável de emprego para lidar com direitos que pertencem exclusivamente a empregados (e não para trabalhadores independentes), propondo uma atualização do teste legal de emprego, denominado “*ABC test*”. Por último, no anel externo da estrutura, sugerem políticas que poderiam melhorar o acesso dos trabalhadores a benefícios que promovam a mobilidade dos trabalhadores e o bem-estar social. (GOLDMAN e WEIL, 2020, p.2). Propõem os autores, adicionalmente, em relação a este círculo intermediário, a adoção de um teste federal de relações de trabalho mais próximo do “*ABC Test*” empregado por muitos Estados, mas incluindo componentes-chave da análise da realidade econômica que os tribunais procuram ao interpretar o *Fair Labor Standards Act* (Lei federal trabalhista estadunidense). No círculo externo, propõem mecanismos adicionais para dar aos trabalhadores acesso e incentivar que promovam a mobilidade do trabalhador e o bem-estar social.

A Corte Superior do Estado da Califórnia, ao apreciar o caso *Dynamax Operations West v. Superior Court of Los Angeles*, determinou que fosse aplicado um teste a cada caso concreto

(“*ABC Test*”), a fim de classificar determinado trabalhador como empregado (*employee*) ou trabalhador independente (*independent contractor*), teste esse já utilizado por alguns Estados, contudo, apenas para fins de concessão do auxílio-desemprego. (ALMEIDA e CARMO, 2019, online). De acordo com a decisão, salvo se o contratante demonstrar que (A) o trabalhador está livre do controle e direção do contratante na execução dos serviços, tanto em razão do contrato, quanto na realidade; que (B) o indivíduo realiza trabalho que está fora da atividade habitual do contratante; e que (C) o indivíduo está habitualmente engajado em um comércio, ocupação ou negócio independente, o trabalhador deverá ser considerado um empregado. Em outras palavras, o “*ABC Test*” prevê que, para que o trabalhador seja autônomo (*independent contractor*), os três requisitos acima devem estar satisfeitos, cumulativamente. (ALMEIDA e CARMO, 2019, online).

GOLMAN e WEIL (2020, p.4) criticam essa “classificação” ao argumentar que um significativo montante de relações de trabalho, nos EUA e em muitas economias mundiais, são estabelecidas numa similar mistura de condições, muitas empresas se reestruturando para tratar trabalhadores como empregados (especificando comportamentos, monitorando detalhadamente os resultados que são cruciais para seus consumidores e investidores), mas classificando esses trabalhadores como contratantes independentes. Asseveram os autores que, esses “arranjos” continuam para confundir os limites do que caracteriza o emprego. Em 1925, de acordo com a Suprema Corte, um contrato de emprego usualmente significava nada mais do que um acordo para realizar trabalho. Dicionários usualmente consideram “emprego” como sinônimo de “trabalho”, mas hoje tais suposições não são mais válidas (GOLDMAN e WEIL, 2020, p. 5).

Dessa forma, verifica-se que a questão cada vez mais ambígua do que constitui “emprego” é extremamente importante. Consiste o emprego a base de muitos dos direitos laborais fundamentais, incluindo garantias de pagamento pelo trabalho realizado, além de provisões de benefícios e políticas básicas de rede de segurança social, como seguro-desemprego.

Para GOLDMAN e WEIL (2020, p 5), “...As modern business pressure the question of what constitutes ‘employment’ They expose faults in the current legal structures that premise eligibility for worker protection on designated employment relationships”. O objetivo central das leis de proteção ao trabalhador é resolver o problema de que as relações de trabalho são inerentemente desiguais, ora, se este é o objetivo central, deveria então ser aplicado na situação da relação de trabalho dos trabalhadores de aplicativo, claramente vulneráveis. E essa vulnerabilidade cria um papel para os diversos atores internacionais de como proteger esses trabalhadores.

Criticam GOLDMAN e WEIL (2020, p.6) a classificação do emprego, ao argumentar que, para determinar se existe uma relação de emprego, o Congresso e os Tribunais se concentraram na questão do controle. Contudo, a investigação de controle é problemática. Primeiro, porque questões de controle não são sempre consistentes com a finalidade pretendida dos estatutos de proteção do trabalhador. Segundo, o desenvolvimento do *common law* tornou a identificação de uma relação de trabalho imprevisível, diminuindo a clareza das responsabilidades do empregador e o cumprimento da lei.

A situação estadunidense, relatada pelos autores acima, somente demonstra o que se constata na presente pesquisa: que esta situação cria uma necessidade urgente de se repensar os sistemas de acesso do trabalhador a importantes leis de proteção. Mostra-se que a questão central envolvendo a proteção de trabalhadores vulneráveis não deve ser “o que constitui emprego”, mas sim “quem é o responsável?”

GOLDMAN e WEIL (2020, p. 10-11) alertam que existem custos significativos para a sociedade como um todo que resultam das decisões de classificar erroneamente os trabalhadores como contratantes independentes. Assim, além de milhões de dólares em salários não pagos, contribuições não pagas para seguro-desemprego, compensação do trabalhador e impostos, existem perdas econômicas locais que resultam de violações trabalhistas. Também existem custos para a sociedade resultantes da falha de supervisão e discriminação de saúde e segurança.

No Estado da Califórnia, recentemente, em 03/11/2020, através de plebiscito, os eleitores do Estado derrubaram a legislação que obrigava as empresas a classificarem e tratarem motoristas e entregadores de aplicativos como empregados, e não como trabalhadores independentes, ficando os trabalhadores de aplicativos sem direito ao salário mínimo, seguro-desemprego e outros benefícios sociais (ESTADÃO, 2020, *online*). Verifica-se a presença da enorme influência que essas empresas de plataformas digitais exercem sobre os Estados-nação e sobre suas populações, uma vez que, na situação encontrada na Califórnia, os aplicativos investiram pesadamente a favor da medida – gastando mais de US\$ 200 milhões na campanha – o que fez dela a mais cara de um plebiscito estadual na história dos EUA (ESTADÃO, 2020, *online*).

Desde a publicação da lei californiana, que classificava os motoristas e entregadores de aplicativo, como funcionários das empresas, as plataformas digitais ameaçavam abandonar a Califórnia por considerar que as obrigações trabalhistas inviabilizavam o seu modelo de negócios (ESTADÃO, 2020, *online*).

Constata-se a clara influência que as grandes corporações no novo sistema capitalista de produção exercem nos locais onde se instalam, chegando a influenciar a forma de regulação do trabalho, colocando o lucro como objetivo máximo, acima de necessárias condutas éticas e sociais. Trata-se, sem dúvidas, de um problema cosmopolita, que afeta toda a humanidade.

Conforme uma avaliação feita pela Reuters, a Califórnia sozinha representa cerca de 9% da receita global da UBER – assim, a decisão do Estado pode afetar outras disputas do tipo, como as que ocorrem em outros estados americanos, como Massachusetts, além da Europa (ESTADÃO, 2020, *online*).

Melhor “sorte” coube aos motoristas da UBER que prestam serviços em Nova Iorque, uma vez que, segundo CARELLI, a divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova Iorque, em 17/12/2020, considerou os motoristas da UBER como empregados, e não como trabalhadores autônomos e, assim, com direito ao seguro-desemprego, confirmando duas decisões da Comissão de Recursos de seguro-desemprego, ocorrido em 2019 (CARELLI, 2020, *online*). Segundo a decisão, a Corte reafirma que a existência de uma relação de emprego é uma questão de fato e deve ser observada a partir de diversos fatores, sendo o controle exercido em relação aos trabalhadores o mais importante. (CARELLI, 2020, *online*).

Uma alternativa encontrada para a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores de plataformas digitais seria o de classificá-los como trabalhadores “independentes”, algo intermediário entre o trabalhador empregado e o trabalhador autônomo, como ocorreu no Reino Unido em recente decisão.

Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte britânica classificou os motoristas da UBER que operam no país como “*workers*” para efeitos da legislação local, o que lhes garante certos direitos e benefícios sociais (REINO UNIDO, 2021, *online*). A argumentação principal utilizada pela Suprema Corte britânica pautou-se no modelo organizacional da empresa, sobretudo ao aspecto relacionado ao controle/subordinação, considerando a decisão que os aspectos de controle são condizentes com elementos de subordinação previstos no contrato de *worker*, uma categoria jurídica intermediária entre o empregado e o trabalhador autônomo, com específica previsão na legislação britânica (SILVA e FEFERBAUM, 2021, p.1).

No sistema jurídico trabalhista do Reino Unido existem três categorias de trabalhadores: empregados (*employees*), autônomos (*self-employees*) e uma categoria intermediária chamada de *workers* (SILVA e FEFERBAUM, 2021, p.4). Para os autores, considerando que a argumentação

da decisão britânica se pautou principalmente em aspectos de organização da UBER, essa argumentação poderia embasar decisões em outros sistemas jurídicos, inclusive o brasileiro. Contudo, essa aplicação dependeria dos aspectos jurídicos de cada localidade (SILVA e FERFEBAUM, 2021, p.1).

Verifica-se, diante desse contexto econômico, político, social e jurídico que se faz cada dia mais necessário se pensar numa solução para problemáticas globais a nível cosmopolita. Pensar em um mecanismo de acesso a direitos sociais globalizantes, para trabalhadores tratados de forma isonômica, independentemente de sua nacionalidade, localização ou forma de contratação. Exigir-se dos Estados e empresas um dever de proteção ampla a todos os trabalhadores, com mecanismos eficientes de Devida Diligência, uma vez que não deixam de serem titulares de Direitos Humanos ao pertencerem a esta ou àquela nacionalidade. Essa racionalidade se mostra muito mais compatível com a lógica de organização produtiva em plataformas, e transnacional, que se apresenta desde o início deste século.

Ficou claro, no decorrer da pesquisa, que a comunidade planetária não tem evoluído para a harmonização social, vivendo-se hoje numa civilização que despreza seus mais graves problemas, relacionados a Direitos Humanos sociais vilipendiados.

Para ESTEVES (2010, p.176-177), “...se o capitalismo financeiro é global e se move por cima dos Estados e de regiões, ele tem que ser atacado e reconfigurado a partir dessa compreensão e por meio de lutas que devem ser desencadeadas simultaneamente por dentro e além dos espaços geopolíticos locais”. Urge que se busque, com uma visão cosmopolita, o efetivo reconhecimento e garantia dos Direitos Humanos, sobretudo os relacionados aos direitos laborais, a um meio ambiente equilibrado e a supressão da pobreza.

4.3. DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O RESPEITO AO DIREITO HUMANO À PROTEÇÃO SOCIAL DE TODOS E AS NORMAS DA ONU E DA OIT SOBRE SEGURIDADE SOCIAL PARA UM FUTURO DO TRABALHO CENTRADO NAS PESSOAS

A globalização, os avanços tecnológicos e as mudanças de organização empresarial, especialmente a organização do trabalho digital centrado em algoritmos, não cumpriram seu papel ético e social, ao não garantirem um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores de plataformas,

causando o vilipêndio diário a Direitos Humanos sociais. Presenciam-se extensas jornadas de trabalho, trabalho insalubre (agravado com o advento da pandemia provocada pela COVID-19, na qual os trabalhadores motoristas e entregadores de aplicativos laboram sem qualquer proteção, garantida pelas plataformas, quanto aos riscos de contaminação), não há a garantia de um salário mínimo (apesar das extensas jornadas de labor). Verifica-se que, no cenário global, em que prevalece o sistema econômico capitalista neoliberal, o estímulo da competitividade e de uma maior efetividade nos processos produtivos, por meio do desenvolvimento de novas tecnologias, visa apenas ao lucro, em detrimento do bem-estar da comunidade planetária, distanciando-se do princípio da solidariedade social. Contudo, a satisfação de apenas uma dimensão de Direitos Humanos (a liberdade) não se mostra plausível, diante do reconhecimento da indissociabilidade desses direitos. Por conseguinte, por meio do reconhecimento do Capitalismo Humanista como dimensão econômica dos Direitos Humanos, é possível se alcançar a satisfação da dignidade humana.

Foi possível constatar, ao longo da pesquisa, que a concessão de Direitos Humanos sociais, tais como os de seguridade social, permanece, a nível nacional e internacional, atrelada à clássica relação de trabalho predominante nas origens do Direito do Trabalho: a relação de emprego. Desse modo, um número cada vez mais crescente de trabalhadores laboram à margem de qualquer proteção jurídica quanto aos infortúnios que possam ocorrer durante a vida, como o desemprego, doenças, invalidez e aposentadoria.

Quase todas as condições de serviço das plataformas digitais de trabalho contêm cláusulas em que os trabalhadores confirmam que são trabalhadores por conta própria ou prestadores de serviços independentes. Essa qualificação é particularmente importante, na medida em que muitos direitos previstos na legislação laboral estão reservados aos trabalhadores por conta de outrem (OIT, 2018, p.105).

A inserção dos trabalhadores de plataformas digitais na forma organizacional neoliberal do “empreendedor de si mesmo” se caracteriza por ser um labor profundamente precário, se caracterizando por renda baixa (daí a necessidade de longas jornadas), além da não garantia a direitos sociais indispensáveis, como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade, permanecendo desprovidos de qualquer proteção social.

O rebaixamento da condição de vida do trabalhador leva ao menoscabo de todo o tecido social, de modo que os efeitos da precarização do trabalho não são sentidos apenas em âmbito

individual, mas também no social: famílias, comunidades, cidades e até mesmo países sofrem diretamente com os custos sociais oriundos da precarização do trabalho (CAVALCANTI, 2019, p.193). O modelo de organização empresarial e sua nova forma de trabalho, o trabalho em plataformas digitais, acarreta, sobretudo, o aumento da deficiência no suporte do sistema de segurança social.

CAVALCANTI (2019, p.93-94) denomina de trabalhador semilivre precário os que têm como características principais a precariedade e a ausência de proteção, englobando essa classificação os “trabalhadores por conta própria”. Afirma o autor que, o “trabalho precário”, desenvolvido por esse segmento específico da classe trabalhadora, surge como a antítese da ideia de estabilidade no emprego, reconhecimento de direitos e proteção social (CAVALCANTI, 2019, p.93).

Numa perspectiva jurídica internacional, verifica-se que o reconhecimento do direito à segurança social foi desenvolvido por meio de instrumentos universalmente negociados e aceites que estabelecem o direito à segurança social como um Direito Humano social básico de todos. Por conseguinte, esse direito foi consagrado em vários normativos de Direitos Humanos adotados pela ONU e pela OIT. Especificamente, o artigo 22º da Declaração Universal de Direitos Humanos estabelece que:

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade (DUDH, Artigo XXII, 1948).

A Proteção Social constitui, por conseguinte, um dos objetivos programados que compõem a agenda do trabalho digno. A OIT vem constatando a indispensabilidade de aumentar a cobertura dos sistemas de seguridade social em todo o mundo, ao constatar os aumentos exponenciais no número de trabalhadores que estão sem acesso a qualquer sistema de seguro social. Por ocasião da realização da Conferência Internacional do Trabalho de 2011, que marcou o advento de uma nova era de Justiça Social, foi adotado um importante Relatório sobre Segurança Social para uma globalização justa, que apresentou um retrato mundial, do qual se destaca o fato de que apenas 20% da população mundial em idade ativa ter acesso a sistemas abrangentes de segurança social. (OIT, 2011, *online*).

Com um total de 31 Convenções Internacionais relacionados à temática da segurança social, a OIT buscou, ao longo dos anos de sua existência, contribuir para a construção de regimes

e sistemas de proteção social sólidos e sustentáveis. A Recomendação n.202, de 2012, marca o início de uma nova fase no processo de definição de normas da OIT, designada como “cobertura universal de segurança social e sistemas abrangentes”, com vistas ao desenvolvimento desses sistemas mediante a extensão progressiva da cobertura dos mesmos a todos os membros da sociedade, visando à concretização do Direito Humano à segurança social (OIT, 2019, p.5).

A Recomendação da OIT, em seu item 3, estabelece que seus membros deveriam aplicar princípios tais como a universalidade da proteção, baseada na solidariedade social; direito das prestações prescrito pela legislação nacional; inclusão social, em particular das pessoas que trabalham na economia informal; respeito dos direitos e da dignidade das pessoas cobertas pelas garantias de seguridade social; solidariedade no financiamento, associada à busca de um equilíbrio ótimo entre as responsabilidades e os interesses daqueles que financiam e se beneficiam dos sistemas de seguridade social; coerência entre as políticas sociais, econômicas e de emprego, ente outros (OIT, 2012, *online*).

Por ocasião do Centenário da OIT, a CIT adotou uma histórica Declaração, em junho de 2019, com o propósito de fornecer maiores orientações à OIT e seus constituintes com relação aos desafios e oportunidades para o futuro do trabalho, que vão desde a tecnologia até a necessidade de novas competências. Igualmente à Declaração de Filadélfia, a nova Declaração da OIT consiste em uma declaração de princípios, aprovada por todos os seus membros, em que se faz um balanço dos desafios e contextos atuais, reafirmando a importância de que os constituintes atribuam aos valores e princípios fundamentais (OIT, 2019, p.4). Busca a OIT seguir com seu intuito de realizar a justiça social, a partir da abordagem de um futuro do trabalho centrado nas pessoas, assim como estabelecem os ideais do Capitalismo Humanista.

Em sua Declaração do Centenário, ressalta a Organização a necessidade de se dirigir esforços, em particular, para adotar e expandir os sistemas de proteção social, para que estes estejam adequados, sustentáveis e adaptados à evolução do mundo do trabalho, fazendo um apelo para a criação de sistemas universais de proteção. Reconhece ainda o destaque da atuação das empresas sustentáveis enquanto geradoras de emprego e fomentadoras da inovação e do trabalho digno. Reconhece, ademais, que, num contexto de globalização, o insucesso de qualquer país em implementar condições humanas de trabalho é mais do que nunca um obstáculo ao progresso em todos os outros países. (OIT, 2019, *online*).

A Conferência de seu Centenário, em 2019, apela a todos os Estados-membros a continuarem a desenvolver a abordagem ao futuro do trabalho centrado no ser humano, adotando medidas no sentido de reforçar as instituições do trabalho para assegurar a proteção adequada de todos os trabalhadores e reafirmar a pertinência das relações de trabalho como forma de providenciar segurança e proteção jurídica a todos os trabalhadores, reconhecendo a extensão da informalidade e a necessidade de adotar medidas eficazes para a transição para a formalidade.

A publicação da OIT intitulada “*As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*”, publicada em 2018, estabelece dezoito critérios para um trabalho mais justo nas plataformas digitais, como a estipulação de uma remuneração mínima justa, devendo corresponder a uma remuneração acima do salário mínimo vigente, uma vez que suportam custos adicionais na execução do serviço; a transparência da remuneração e das taxas; em caso de problemas técnicos com a tarefa ou com a plataforma, os trabalhadores deveriam suportar o custo da perda de tempo ou da perda de trabalho; as condições da plataforma, nomeadamente no que respeita ao pagamento, à avaliação do trabalho e à resolução de litígios, deveriam ser apresentados num formato legível por humanos, claro e conciso (OIT, 2018, p.110).

A referida publicação alerta também para o fato de que os sistemas de proteção social requerem uma adaptação em relação à situação e às necessidades específicas dos trabalhadores das plataformas digitais, como a necessidade de cobrir trabalhadores de todas as formas de emprego, independentemente da espécie de contrato, com o objetivo de concretizar o Direito Humano à segurança social (OIT, 2018, p.110).

Percebe-se, portanto, ao analisar os novos propósitos da OIT para o futuro do trabalho, o quanto a temática relacionada ao trabalho em plataformas digitais consiste em uma problemática global, ao reconhecer a extensão da informalidade por todo o mundo; a falta de proteção social a todos os trabalhadores, que deveria ser estendida a todos, independente da forma de contratação e; por fim, ao perceber que, em um mundo cada dia mais globalizado, somente esforços de todos os atores envolvidos, em vários níveis, seriam capazes de solucionar a questão. Constata-se o quanto permanecem cada dia mais interligadas a economia capitalista globalizada, os problemas relacionados a violações de Direitos Humanos por transnacionais (em especial no trabalho digital), diante de uma regulação do trabalho insuficiente e a necessidade de enfrentamento da questão a nível global, centrada nas pessoas. Como explicita SALDANHA (2018, p.52), sem haver a exclusão da figura do Estado-Nação, o cosmopolitismo jurídico na atualidade exige novas formas

de solidariedade transnacionais, apresentando-se a solidariedade como princípio jurídico maior. Daí invocar-se a necessidade de enfrentamento da temática com base nos fundamentos do Capitalismo Humanista e do Cosmopolitismo Jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se fazer uma análise acerca da atuação empresarial, ao exercer sua atividade econômica num mundo cada dia mais globalizado e transnacional, se mostra imprescindível também pensar na temática para além das fronteiras nacionais de cada país, fazendo-se a seguinte indagação: seria possível que, em pleno século XXI, os interesses exclusivamente econômicos, de obtenção de lucro, continuarem norteando as atividades das empresas transnacionais? Em um sistema capitalista, intensamente marcado pelo processo globalizante da economia, ainda é uma questão apenas nacional o dever de proteger juridicamente os trabalhadores?

Não se mostra mais pertinente na atualidade o comportamento das empresas em busca apenas de lucro, no exercício da livre iniciativa, por meio do uso individualista da propriedade e dos contratos, uma vez que é preciso alcançar a satisfação dos Direitos Humanos na sua tridimensionalidade dimensional, com base nos ideais do Capitalismo Humanista. É preciso uma mudança de paradigma, de exigência por um comportamento ético e social das transnacionais.

Com o advento da sociedade digital do século XXI, marcada pela presença das empresas-aplicativo, da internet das coisas, da inteligência artificial e da plataformização do trabalho, dentre outros elementos caracterizantes, o mesmo questionamento inicial, de cunho também constitucional, uma vez que envolve a proteção de direitos fundamentais, vem sendo discutido e tratado de maneiras diversas, por Cortes de ordens jurídicas distintas. Diante do intenso processo globalizatório dos últimos anos, com o consequente aumento da integração social global, imprescindível se mostra a análise do trabalho numa situação em que o beneficiário dos serviços prestados, ou seja, o intermediário que obtém o lucro na intermediação de trabalho humano em plataformas, consiste em uma empresa transnacional, que atua em vários países por todo o globo, sendo detentora de grande poderio econômico e político.

Enfatiza-se o trabalho de tais corporações globais, verificando-se que, em diversas ocasiões, encontram-se trabalhadores de uma mesma transnacional, que exercem idênticas atividades em países distintos, e que recebem tratamento diverso em relação a terem reconhecidos ou não direitos trabalhistas. Em que pese todo o arcabouço jurídico internacional, em especial da OIT, que assegura a todos os trabalhadores direitos básicos, como remuneração justa e condições de trabalho saudáveis, muitas vezes o tratamento jurídico dado a tais relações trabalhistas, ainda que o beneficiário do serviço seja a mesma plataforma digital, se diferencia, em virtude dos

diferentes tratamentos jurídicos que têm sido adotados em países distintos.

Em razão da maior integração social, oriunda da intensificação da globalização e dos avanços tecnológicos percebe-se que, problemas relacionados à proteção de Direitos Humanos deixam de ser tratados apenas no âmbito interno, no âmbito dos respectivos Estados, e passam a ser discutidos entre diversas ordens jurídicas. Assim ocorre em relação ao Direito Humano ao trabalho digno, que consiste em um direito universal. É o denominado por NEVES de transconstitucionalismo, que não se trata de constitucionalismo internacional, transnacional, supranacional, estatal ou local.

No estudo dos desafios à proteção jurídica do trabalhador de plataformas digitais e de alternativas para garantir sua dignidade humana, verifica-se que somente esforços globais para problemas, também planetários, se mostrariam satisfatórios.

O debate, em nível internacional, acerca do papel da empresa no exercício de sua atividade econômica, persiste até os dias atuais, sempre em busca de se atingir o ideal de equilíbrio entre a busca do lucro e o respeito aos Direitos Humanos. Verifica-se, portanto, que esse desafio, de compatibilizar o aspecto funcional e o aspecto privado, atribuídos à propriedade, continua em constante debate, inclusive, no âmbito dos Organismos Internacionais como a ONU que vem, incessantemente, desde meados da década de 1970, tentando regulamentar a prática empresária transnacional, a fim de limitar suas ações, buscando conter as violações de Direitos Humanos provocadas por estes atores internacionais.

Uma das conclusões possíveis de se extrair desta pesquisa é a necessidade de construção de novos paradigmas para o Direito do Trabalho, o Direito Internacional e o Direito Econômico, na busca da existência harmônica entre desenvolvimento econômico e o respeito pelos Direitos Humanos, diante do novo contexto político, jurídico, econômico e social que se apresenta neste século, com o surgimento de problemáticas globais como as violações a Direitos Humanos ocasionados por corporações transnacionais.

Propõe o Capitalismo Humanista um caminho jurídico que, por meio da Lei Universal da Fraternidade, dentro do ambiente capitalista, revele-se apta a conduzir a humanidade, com liberdade e igualdade, buscando a democracia e a paz. Por meio da concretização universal dos Direitos Humanos em suas três dimensões subjetivas – liberdade, igualdade e fraternidade – pretende o Capitalismo Humanista lançar um olhar jurídico sobre a economia, elevando-a a uma

economia humanista de mercado, para satisfação universal do direito objetivo inato, correspondente à dignidade da pessoa humana em suas dimensões de democracia e paz.

O trabalho se apresenta como um direito que possibilita o gozo e fruição de outros direitos, merecendo, portanto, proteção, em suas formas que promovem a dignidade do ser humano trabalhador. Assim, o direito ao trabalho, bem como outros direitos a ele associados, são internacionalmente reconhecidos como Direitos Humanos em virtude de sua intrínseca relação com a dignidade humana.

O trabalho, portanto, serve de mecanismo para assegurar a dignidade humana, e, por meio dele, adquire-se identidade social nas modernas sociedades. Contudo, não é qualquer trabalho que dignifica o homem, o enobrecendo e o fazendo parte de uma sociedade, mas deve ser um trabalho exercido nos moldes de uma regulação trabalhista que garanta a melhoria das condições de vida e da pactuação da força de trabalho.

A reestruturação produtiva, provocada pelo aceleração do processo globalizatório, na segunda metade do século XX, bem como o surgimento das transnacionais, tornou relevante discutir os rumos do Direito do Trabalho no âmbito internacional, bem como trazer uma visão cosmopolita para questões trabalhistas de repercussão global. A importância de se refletir acerca de uma nova racionalidade ao Direito juslaboral, reafirmando seu caráter tuitivo, ainda mais se justifica, a partir das últimas décadas do século XX, nas quais surgem novas formas de trabalho.

Necessário se faz estabelecer medidas de harmonização entre as novas formas de trabalho e a tutela jurídica dos Direitos Humanos dos trabalhadores, assegurando-se um patamar mínimo de direitos, em conformidade com a noção de trabalho decente estabelecida pela OIT, o que tem se tornado um grande desafio para o Direito Internacional do Trabalho, no cenário contemporâneo.

Urge o estabelecimento de novos paradigmas a fim de se conservar o caráter tuitivo do Direito laboral, alcançando uma proteção jurídica mínima, desatrelada da forma de contratação do trabalhador, uma vez que a realidade vivenciada na contemporaneidade se distancia da observada nos primórdios de sua existência, em que prevalecia a relação de trabalho empregatícia.

A problemas transnacionais, pertinente se mostra o estabelecimento de soluções também transnacionais, que afetam toda a sociedade planetária, como a relacionada ao trabalho em plataformas digitais, para um futuro do trabalho centrado nas pessoas. É preciso ter em mente que a problemática objeto da pesquisa vem ocasionando uma divergência global em seu tratamento,

contudo, aos direitos humanos, tais como os trabalhistas, deve-se garantir um tratamento equânime.

Diante das profundas mudanças sociais, econômicas, jurídicas e políticas advindas com o aceleramento da globalização e o surgimento de novas tecnologias, a nova racionalidade produtiva do sistema capitalista requer uma nova racionalidade jurídica, a fim de que o Direito acompanhe tais mudanças, servindo de instrumento de humanização da economia.

É preciso ultrapassar os ideais capitalistas neoliberais, de satisfação apenas das liberdades negativas (direito de propriedade e livre iniciativa), uma vez que os Direitos Humanos são interdependentes e indissociáveis, o que requer uma visão multidimensional dos mesmos, com o Direito surgindo como instrumento para “humanizar” a economia.

Na procura do equilíbrio entre a busca do lucro e a garantia dos Direitos Humanos, o grande desafio deste século, os mecanismos para a aplicação do Capitalismo Humanista encontram-se na necessidade de mútuo auxílio, efetivando-se a solidariedade como terceira dimensão dos Direitos Humanos.

Verifica-se que os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas mostram-se como um caminho a ser seguido para a harmonização entre a racionalidade econômica e a social, contudo, a proteção efetiva dos Direitos Humanos a nível global requer esforços mútuos, não somente internacionais, mas de todos os atores, em todos os níveis que, complementando-se, por meio de uma visão cosmopolita da problemática, seja possível vivenciar um Capitalismo Humanista.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. p.21-28. **In: Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. Org. Guilherme Guimarães Feliciano, Ana Paula Silva Campos Miskulin. São Paulo: LTr, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/Uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>, acessado em 27/03/2019.

AGUIAR, Antonio Carlos. O vetor constitucional da solidariedade em tempos de coronavírus. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2020. p.1-15. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/O%20vetor%20constitucional%20da%20solidariedade%20em%20tempos%20de%20coronav%20C3%ADrus%20Aguiar%20-%202014.07.20.pdf> . Acesso em: 30/07/2021.

ALMEIDA, Maria Christina de. A função social da empresa na sociedade contemporânea: perspectivas e prospectivas. **Argumentum Revista de Direito**, n.3. Marília: UNIMAR, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0/ Arnaldo Mazzei Nogueira ... [et.al.]; organização Ricardo Antunes**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. v.24. n.1. Brasília, 2020.

AVILÉS, Antonio Ojeda. Direito Transnacional do Trabalho e Constituição Global. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**. 2:2, julho-dezembro. PPGD/UFRJ, 2017, págs. 6-36.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, v. 83, n.1, jan/mar 2017.

BAGGIO, Antonio Maria. **O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vol.1. Cidade Nova: São Paulo, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. A constitucionalização do direito e suas repercussões no âmbito administrativo. In: ARAGÃO, Alexandre Santos de; MARQUES NETO, Floriano de Azevedo (Coord.). **Direito Administrativo e seus novos paradigmas**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 31-63.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; Lanner, Maíra Brecht. Declaração do Centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalhador digital no paradigma da fraternidade. **E-Revista Internacional de La Protección Social**. Editorial Universidad de Sevilla: 2019. Vol.IV. N.2. p.124-143.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução: Marais Prechel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 1999.

BBC NEWS. **Afeganistão: Airbnb oferece acomodação gratuita a 20 mil refugiados afegãos**. Disponível em:

<https://www.google.com.br/amp/s/g1.globo.com/google/amp/economia/tecnologia/noticia/2021/08/24/afeganistao-airbnb-oferece-acomodacao-gratuita-a-20-mil-refugiados-afegaos.ghtml>.

Acesso em: 19/09/2021.

BERRÓN, Gonzalo. Derechos Humanos y Empresas transnacionales: una discusión urgente. **Revista Nueva Sociedad** n.264. julho-agosto de 2016. Disponível em www.nuso.org/articulo/derechos-humanos-y-empresas-transnacionales . Acesso em 04/06/2020.

BIGNAMI, Renato. **Direitos Humanos para empresas com o fim de elevar o patamar civilizatório**. Disponível em: www.justificando.com/2019/09/12/pacto-global-de-direitos-humanos . Acesso em: 23/02/2021.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Campus, 1992.

BONACCORSIL, Amanda Helena Azeredo; VARETO, Tamiris Carolina. A prática do Dumping Social no âmbito trabalhista e seus efeitos a partir de uma análise histórica e principiológica do Direito do Trabalho na sociedade. **Revista Eletrônica do Centro Universitário Newton Paiva**. Número 22. Disponível em:

<https://revistas.newtonpaiva.br/redcun/d22-03-a-pratica-do-dumping-social-no-ambito-trabalhista-e-seus-efeitos-a-partir-de-uma-analise-historica-e-principiologica-do-direito-do-trabalho-na-sociedade>. Acesso em: 27/09/2021.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. São Paulo: Saraiva, 1961.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1993.

BOTTINO, Thiago. **Segurança do Estado versus Segurança do indivíduo: a emergência no Direito Penal e Processual Penal**. Disponível em: www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/XIVcongresso/214.pdf. Acesso em: 27/05/2021.

BRASIL DE FATO. **Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: “O algoritmo é o novo capataz”**. São Paulo. Abril, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br>

BRAVERMAN, Harry. Revolução técnico-científica. In: _____. **Trabalho e Capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987

BUGALHO, Andréia Chiquini; SILVEIRA, Sebastião Sérgio. A Uberização do trabalho: novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, n.6, p.819-830, out/2018.

BUZZI, Gabriela Cristine; OLIVEIRA, Francisco Cardozo. A funcionalização da atividade empresarial na perspectiva da fraternidade. p. 5-21. **XXIV CONPEDI - UFS**. Florianópolis, 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª edição, 2ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2006.

CARDOSO, Alenilton da Silva. **Princípio da Solidariedade: o paradigma ético do Direito Contemporâneo**. Ed. Ixtlan. São Paulo, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Suprema Corte de Nova Iorque reconhece motoristas da UBER como empregados**. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados>. Acesso em: 03/07/2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da UBER não são trabalhadores autônomos**. Fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos>. Acesso em: 26/02/2021.

CARNEIRO, Larissa Saraiva Garrido. As questões afetas ao precariado no contexto da uberização nas relações de trabalho: (des)caracterização do vínculo empregatício, precarização

do trabalho e dumping social. **Dissertação de Mestrado em políticas públicas**. Universidade Federal do Maranhão – UFMA. São Luís, 2020.

CASTRO, Viviane Vidigal de. As ilusões da uberização do trabalho: um estudo à luz da experiência de motoristas UBER. **44º Encontro Anual da ANPOCS**. SPG34 – Os novos desafios da sociologia do trabalho. 2020. Págs. 1-20. Disponível em: <https://www.bing.com/search?q=As+ilusoes+da+uberizacao+do+trabalho&cvid=bb32ef5c8a584d62aa112f9d767557e0&aqs=edge..69i57.18662j0j9&FORM=ANAB01&PC=HCTS>. Acesso em: 21/07/2021.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Semiliberdade e sub-humanidade nas relações de trabalho das sociedades contemporâneas: o capitalismo e a metamorfose das ausências**. Recife, 2019. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2019.

CAVEDON, Fernanda de Salles. **Função Social e Ambiental da Propriedade**. Momento Atual, 2003.

COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmção histórica dos direitos humanos**. 2ª ed., rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar – Relatório Final de John Ruggie**. São Paulo, 2012. Disponível em: www.conectas.org. Acesso em: 26/05/2021.

CONJUR. **TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre UBER e motorista**. 18/12/2021. Disponível em: www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista. Acesso em: 08/01/2022.

DE CASTRO, Maria Rafaela. **A ideia do patamar civilizatório mínimo, a Constituição Real e a teoria jusnaturalista: em que momento há invocação da condição humana?** 2016. www.jus.com.br.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 16 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr,2017, p.92.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr,2008. p.1097.

DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE. **Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos**. Disponível em:

www.dntemdebate.com.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras_vinculados-a-aplicativos-entrevista-especial-com-lucia-garcia, acesso em: 20/10/2020.

DENNINGER, Erhard. 'Security, Diversity, Solidarity' instead of 'Freedom, Equality, Fraternity'. **Constellations** Vol. 7, No 4, 2000. Blackwell Publishers Ltd., 108 Cowley Road, Oxford OX4 1JF, UK and 350 Main Street, Malden, MA 02148, USA.

DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado Social e o Princípio da Solidariedade. **Nomos: Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC**. Fortaleza, v.26, p.p.171-185, jan-junho de 2007.

DORNELES, Leandro do Amaral e KAISER JAHN, Vitor. Cem anos da OIT e perspectivas futuras: a necessária ampliação do objeto tutelado pelo direito do trabalho para proteção do trabalhador digital. **Coleção Direito Internacional do Trabalho. V.1: A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

DUARTE, Juliana; SILVA, Thiago de Carvalho e Silva e. A Relevância da Digitalização e Disponibilização das Informações sobre Trabalho no Contexto Internacional. **Estudos do capitalismo humanista: artigos da II conferência científica Sorbonne International Research Group Human Rights and Economic Systems in the Digital Era**. Org. Ricardo Hassom Sayeg...[et.al]. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

EÇA, Vitor Salino de Moura; STÜRMER, Gilberto; TEIXEIRA, Sérgio Torres; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **Direito Internacional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2019. 544 p.

EL PAÍS. Nova York tira das sombras os entregadores de comida. 16/10/2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-10-16-nova-york-tira-das-sombras-os-entregadores-de-comida.html?outputType=amp> . Acesso em: 12/01/2022.

ESTADÃO. **Califórnia rejeita lei que classificou motorista de app como funcionário**. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/geral,california-rejeita-lei-que-classificava-motorista-de-app-como-funcionario,70003500815>. Acesso em: 03/07/2021.

ESTEVES, Juliana Teixeira. A seguridade social no contexto de uma renda universal garantida: os fundamentos político-jurídicos para uma ética universal na governabilidade do mundo. **Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco**. Recife, 2010.

EXAME. **Nova Lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários.** Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/nova-lei-na-california-obriga-uber-a-contratar-funcionarios-regulares>, acesso em: 06/06/2020.

EXAME. **Tribunal da França reconhece status de funcionário a motorista da Uber.** Disponível em: <https://exame.com/negocios/tribunal-da-franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-da-uber>, acesso em: 06/06/2020.

FACHIN, Luiz Edson. **Da Propriedade como conceito jurídico.** São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 76, v.621, p.16-39, jul, 1987.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.** São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (RE)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. p.13-20. **In: Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.** Org. Guilherme Feliciano, Ana Paula Silva Campos Miskulin. São Paulo: LTr, 2019.

FERNÁNDEZ, Felipe Miguel Carrasco. **Derecho Del Trabajo y Nuevas Tecnologías.** Ciudad del Mexico: Editorial Porrúa, 2016.

FERRY, Jean-Marc. **Dix thésis sur la question de l'État européen.** Droit et société, n.53, 2003/1, p.15-16.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e regulação no Capitalismo. **Contracampo**, Niterói, v.39, n.1, abr-jul/2020, p.27-43,2020.

FLORES, Joaquim Herrera. **A (re)invenção dos Direitos Humanos.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho – 12. Ed. Re., atua e ampl.** – Rio de Janeiro: Forense, 2018. p.1103.

GHIONE, Hugo Barretto. **Los choferes de UBER son trabajadores dependientes. Sentencia de Segunda Instancia confirmatoria.** Montevideo, 03 de junho de 2020. Disponível em: <http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2020/06/los-choferes-de-uber-son-trabajadores.html?m=1>, acesso em 06/06/2020.

GOLDMAN Tanya; WEIL, David. Who's Responsible Here? Establishing Legal Responsibility in the Fissured Workplace. **Working Paper** No. 114. Disponível em: www.ineteconomics.org/workingpapers. Acesso em: 01/02/2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do Trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cirstóvão (SE), v.21, n.1, p.106-122, 2020.

GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira dos; SOUZA, Rosana Santos de. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: Estudo de Caso Rana Plaza.** 2018. PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadena de Valor. Disponível em: www.relats.org. Acesso em: 20/02/2020.

GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público.** São Paulo: Saraiva Educação, 12ª Ed., 2019.

GUERRERO VIZUETE, Esther. La Economía Digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación. In: BERMÚDEZ MENDIZÁBAL, Gabriela (coord.). **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v.6, n.1, jan-mar. 2018, Modena (Itália): ADAPT University Press.

HARVEY, David. **A Brief History of Neoliberalism.** Oxford: Oxford University Press, 2005.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e Contras da Globalização.** Tradução: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

HOBBSAWN, Eric. **Era dos Extremos: breve século XX:1914-1991.** São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

HOMA – CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA UFJF. **Democracia e Direitos Humanos: o Brasil precisa de uma lei marco de Direitos Humanos e Empresas.** Maio, 2021.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem.** Tradução de Waltensir Dutra. 21 ed. rev. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986, 313 p.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil.** Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34657&catid=9&Itemid=8. Acesso em: 26/02/2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. DIRETORIA DE ESTUDOS E POLÍTICAS SOCIAIS – DISOC. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise. Regulação das Relações de Trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente.** N. 17. Brasília: 2009.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. DIRETORIA DE ESTUDOS E POLÍTICAS SOCIAIS – DISOC. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise.** V.1 . Brasília: 2020.

IPESI DIGITAL. Brasil tem 32 milhões de trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos. **Revista IPESI Eletrônica & Informática**, 2021. Disponível em: <https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos>. Acesso em:26/07/2021.

KHAN, Zobaida. Transnational Labour Governance: A Critical Review of Proposals for Linkage through the Lens of the Rana Plaza collapse in Bangladesh. **Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société**, 2018. Vol.33, n.2, p. 177-197.

KONDER, Carlos Nelson e COBBETT, Lucas Goldfarb. A Função Social do Contrato após a Lei de Liberdade Econômica. **Revista Brasileira de Direito Contratual**. Vol.02. N.07. abr/jun 2021. Porto Alegre: Lex Magister, 2021. Págs.5-22.

LIMA, Abili Lázaro Castro de. Cosmopolitismo e globalização: efeitos na seara político-jurídica contemporânea. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v.1, n.1, ago-dez 2006, p.29-73.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Liberdade de Trabalho do professor: inconstitucionalidade de sua limitação pela CAPES, nos programas de mestrado e doutorado.** Outubro, 2008. Disponível em: http://www.prt7.mpt.gov.br/artigos/2008/out_2008_Liberdade_trabalho_professor.pdf.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e Propriedade: função social e abuso de poder econômico.** São Paulo: Quartier Latin, 2006.

LÓPEZ, C. The Ruggie process: from legal obligations to corporate social responsibility? In: DEVA, S; BILCHITZ, D. (eds.) **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cmbridge University Press, p.58-77, 2013.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. O direito do trabalho como expressão de direitos humanos fundamentais: a promoção da dignidade da pessoa humana via trabalho tutelado. **Revista Direito e Democracia**. v.14, n.2, jul/dez 2013. Disponível em: www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/download/2671/1894. Acesso em: 10/02/2021.

MARANHÃO, Ney. Comentários ao art.7º, inciso XXII, da Constituição do Brasil. In: Canotilho, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARDERS, Fernanda; LAMB, Nairo Venício W.; MACHADO, Raimar Rodrigues. A Proteção Transnacional dos Trabalhadores contra o Dumping Social no Brasil: análise do papel da Organização Internacional do Trabalho. **XI Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, VII Mostra de Trabalhos Jurídicos Científicos, 2014**. UNISC.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. A Formação Histórica do Direito Fundamental à função social da propriedade na evolução constitucional brasileira. Florianópolis: **CONPEDI**, 2017; págs. 99-119.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. Cooperação Internacional no reconhecimento do constitucionalismo global em tempos de pandemia sanitária. **Revista Brasileira de Direito Internacional**. v.7. n.1. p.01-21. Jan-jul. 2021.

MARTÍN, Nuria Belloso. **La justicia transicional: La renuncia de lo irrenunciable?** Quaestio Iuris, Rio de Janeiro, 2017. V.10.n.01.

MATIAS, João Luís Nogueira. A Propriedade e a Ética empresarial: a distinção entre a função social da empresa e a teoria da social responsibility, in **Direito de Propriedade e Meio Ambiente: novos desafios para o Século XXI**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010. p. 10-30.

MATIAS, João Luís Nogueira; MARQUES JÚNIOR, William Paiva. O acesso à terra e a função social da propriedade rural. **CONPEDI MANAUS**, 2006, págs. 2222-2242.

MATIAS, João Luís Nogueira; NOGUEIRA, Mônica de Sá Pinto. Empresa Contemporânea e a proteção aos direitos humanos. **Rev. Jur. UNI7**, Fortaleza, v.15, n.1, p.115-126, jan-jun 2018.

MATOS, Monique Fernandes Santos. A universalidade dos Direitos Sociais nas jurisprudências das Cortes Europeia e Interamericana de Direitos Humanos. **Dissertação de Mestrado em Direito das Relações Internacionais**. UniCEUB. Brasília: fevereiro, 2015.

MEIRELES, Gustavo Fernandes. **Trabalho, Comércio e Dignidade no direito internacional contemporâneo: desafios e perspectivas para a atuação da OIT e da OMC**. Curitiba: Juruá, 2016.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. **Direito do Trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**, volume 1/Hugo Cavalcanti Melo Filho, coordenador. São Paulo: LTr, 2020.

MOURA CORDEIRO, Eros Belin de & MOURA CORDEIRO, Noemia P.F. de. Dignidade Jurídica dos contratos de gaveta: em busca da concretização do acesso à moradia. In: TEPEDINO, Gustavo & FACHIN, Luiz Edson (orgs.). **Diálogos sobre o Direito Civil: Volume II**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. pág. 99-129.

NASCIMENTO, Valéria Ribas do. O Tempo das reconfigurações do constitucionalismo: os desafios para uma cultura cosmopolita. **Tese de Doutorado**. Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2010; São Leopoldo, RS.

NEVES, Marcelo. (Não)solucionando problemas constitucionais: transconstitucionalismo além de colisões. **Lua Nova**, São Paulo, 93: 201-232, 2014.

NOLAN, Justine. Business and Human Rights: The challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains. **Alternative Law Journal – UNSW**, vol.42(1), p.42-46. Sidney: 2017.

NONES, Nelson. Direito de Propriedade e função social: evolução histórico-jurídica. **Revista Jurídica – CCJ/FURB**, v.13, n.25, p.108-126, jan/jul 2009.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do Trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2020; 45: e 22. p.1-8.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência Econômica e Plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA**. Vol. 31, n.1, p.33-76, jan-jun 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de; COSTA, Joeline Borges. O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea – PPGD/UFRJ**; jan-junho 2019; p.246-266

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Construir sistemas de proteção social: Normas internacionais e instrumentos de direitos humanos**. Genebra: 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de princípios sobre Empresas multinacionais e política social**. Brasília, OIT – Genebra, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da OIT Sobre o Futuro do Trabalho**. Genebra: 2019. Disponível em: ilo.org/lisbon/publicações;WCMS_677383/lang—pt/index.htm. Acesso em: 29/01/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 27/09/2021.

PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Nova York, 2000. Disponível em: www.unglobalcompact.org, acesso em 04/06/2020.

PADILHA, Norma Sueli; VECHIA, Rosangela. **Direito de Propriedade e função social da propriedade: os desafios propostos pelo estatuto da cidade**. Disponível em: www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/campos/rosangela_vechia.pdf.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, v.36, jul/dez 2016.

PEREIRA, Maria Eliza Mazzilli; GIOIA, Silvia Catarina. Do Feudalismo ao capitalismo: uma longa transição. In: ANDERY, Maria Amália pie Abib et al. **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. São Paulo: EDUC, 1999.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; SANTOS, Mariana Farias. O Capitalismo Humanista como um elemento para o desenvolvimento: um regime econômico com os direitos humanos. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**. Curitiba, v.2, n.2, p.204-220, jul/dez 2016.

PEREIRA, Fábio Queiroz; PINTO, Santiago. Constitucionalização do Direito Civil e Direitos Fundamentais: uma abordagem crítica. 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4816047.pdf>. Acesso em: 15/08/2021.

PIMENTA, PIMENTA e RENAULT. A internacionalização dos direitos humanos e o papel da OIT. **Coleção Direito Internacional do Trabalho. V.1: A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

PISSALDO, Ana Paula de Moraes. **Capitalismo Humanista como ferramenta de efetivação de direitos humanos e desenvolvimento em um mundo globalizado**. 2021. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5a45d7bae2d4d070>. Acesso em: 10/08/2021.

RABELO, Carolina Glayder. Dignidade na Ordem Econômica: o capitalismo humanista como dimensão econômica dos Direitos Humanos. **Tese de Doutorado**. Pontifícia Universidade Católica – PUC – SP. São Paulo: 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na ordem internacional**. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2019.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Cidadania cosmopolita e direito social: a nacionalidade como margem na proteção ao trabalho. **Revista vLex**, p.130-137.

RASO DELGUE, Juan. America Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo**. V.6, n.1, enero-marzo 2018. ADAPT University Press.

ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; PIRES, Rosemary de Oliveira. **A Organização Internacional do Trabalho: sua história, missão e desafios. Volume 1.** 1ª Ed. São Paulo: Tirant lo blanch, 2020. Coleção Direito Internacional do Trabalho.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol.66, n.4, out/dez 2000, págs. 84/91.

ROLAND, Manoela Carneiro; ARAGÃO, Daniel Maurício de; ANGELUCCI, Paola Durso; DUQUE NETO, Arindo Augusto; GALIL, Gabriel Coutinho; LELIS, Rafael Carraro. Desafios e Perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista DIREITOGV**. São Paulo. V.14, n.2. maio-ago 2018. p. 393-417.

SABADELL, Ana Lucia. **Manual de Sociologia Jurídica: introdução a uma leitura externa do direito** – 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. **Cosmopolitismo Jurídico: teorias e práticas de um direito emergente entre a globalização e a mundialização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. Do Colonialismo da “superexploração” ao cosmopolitismo do “dever de respeito” aos direitos humanos por empresas mineradoras na América Latina. **Revista Novos Estudos Jurídicos**. v.25. n.3. 2020. pág. 822-852.

SANTOS, Boaventura de Sousa; Meneses, Maria Paula (eds) **Epistemologías del sur: perspectivas**. Ediciones Akal: Madrid, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Globalização: fatalidade ou utopia**. Porto: Aprofundamento, 2005, 3ª ed.

SANTOS, Boaventura de Sousa. The resilience of abyssal exclusions in our societies: toward a post-abyssal law. **Tilburg law review**, 22, 2017, p. 244-245.

SAYEG, Ricardo Hasson. A Obrigação de Transparência e Acessibilidade dos Governos para o Levantamento Permanente e Atualizado do IDH. **Estudos do capitalismo humanista: artigos da II Conferência científica Sorbonne International Research Group Human Rights and Economic Systems in the Digital Era**. Org. Ricardo Hasson Sayeg...[et. al]. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo Humanista: Filosofia Humanista de Direito Econômico**. KBR Editora, 2011. 2ª Ed.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**; trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL DO MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Cartilha sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos – Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas**. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 20/07/2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Alexandre Pacheco Da; FEFERBAUM, Marina. **Análise da decisão do Reino Unido contra a UBER e suas repercussões**. FGV Direito SP – CEPI Relatórios Técnicos. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/30826>. Acesso em: 03/07/2021.

SILVA, Jorge Vieira. **A empresa transnacional**. São Paulo em Perspectiva, 12 (2), ano 1998, págs. 46-53.

SILVA, Marco Antonio Marques da. **Transparência do Governo e a Guerra Contra a Corrupção. Estudos do capitalismo humanista: artigos da II conferência científica Sorbonne International Reseach Group Human Rights and Economic Systems in the Digital Era**. Org. Ricardo Hasson Sayeg...[et. at]. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

SMIT, Paul. **Transnational Labour Relations: a dream or possibility in sadc? African Journal of International and Comparative Law 22.3**, 2014. p. 448-466. Edimburg University Press. www.eupublishing.com/ajicl.

SOARES FILHO, José. **As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia**. Revista CEJ, Brasília, Ano XI, n.39, out-dez, 2007. p.44-52.

SOARES, Vivian Bacaro Nunes. **O Direito de Propriedade: Caracterização na concepção de autores clássicos e contemporâneos e breves comentários acerca da função social**.

SOLIMANI, Carlos Henrique; SIMÃO FILHO, Adalberto. A Função Social da Empresa: o capitalismo humanista e a eticidade na busca da justiça social. **Revista Eletrônica de Direito da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM**. v.12, n.3/2017, p.990-1021. Disponível em: www.ufsm.br/revistadireito. Acesso em: 02/02/2021.

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 . Acesso em 27/05/2021.

TEPEDINO, Gustavo. Direitos Humanos e relações jurídicas privadas. **In: Temas de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TIMM, Luciano Benetti. **O novo direito civil: ensaios sobre o mercado, a reprivatização do direito civil e a privatização do direito público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. Pág.57-95.

TONIAL, Maira Angélica; GARCIA, Marcos Leite. Os avanços tecnológicos e a precarização das relações de trabalho: a necessidade de espaços transnacionais protetivos. **Revista Eletrônica Novos Estudos Jurídicos**. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/16401>. Acesso em: 27/09/2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO/TJ-SP. Foro Central Juizados Especiais Cíveis – 1ª Vara do Juizado Especial Cível. Classe e número: Procedimento do Juizado Especial Cível – Obrigações n. 1007115-80.2018.8.26.0016. Disponível em: <http://esaj.tjsp.jus.br/pastadigital/pg/abrirconferenciadodocumento.do> . Acesso em: 19/07/2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO/Campinas/SP – 4ª Turma Cível do Colégio Recursal – Campinas. Classe e número: Recurso Inominado n. 1034896-11.2017.8.26.0114. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/pastadigital/sgcr/abrirconferenciadocumento.do> . Acesso em: 20/06/2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultadocumento/acordo.do?anoProcInt=2019&numProcInt=242502&dtaPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195>, acesso em: 06/06/2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. / UBER DO BRASIL TECNOLOGIA. Disponível em: www.uber.com, acesso em 04/06/2020.

UBER TECHNOLOGIES INC./UBER DO BRASIL TECNOLOGIA. Covid-19: UBER anuncia medidas para apoiar vacinação no Brasil. Fev. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/covid-19-uber-apoia-vacinacao-no-brasil>. Acesso em: 19/09/2021.

VERONESE, Josiane Rose Petry; OIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de. **Direito na pós-modernidade: a fraternidade em questão**. Florianópolis, Fundação Boiteux, 2011.

VILHENA, Josimary Rocha de. **Direito Humano à oportunidade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

VILLATORE, Marco Antônio César; Hastreiter, Michele Alessandra. As Diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.9, n.3, p.45-70, set/dez, 2014.

WINTER, Luis Alexandre Carta; NASSIF, Rafael Carmezim. A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional. **Cadernos do Programa de Pós-graduação Direito/UFRGS**, volume 1, n.1, 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM – WEF. **The Future of Jobs Report**, 2018. Disponível em www.abet-trabalho.org.br , acesso em 04/06/2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, agosto, 2019.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018**. 2020, p.1-3. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer_noticias_cielo_n2_2020.pdf. Acesso em: 03/07/2021.

